

**LES CAHIERS DU
CENTRE DE RECHERCHE
SUR LES RELATIONS INTERETHNIQUES ET LE RACISME**

no, 19

**Le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal
et la gestion de la diversité en milieu pluriethnique**

par André Jacob

Université du Québec à Montréal

1996

CRRIR

**Centre de recherche sur
les relations interethniques et le racisme (CRRIR)**

Directrice du CRRIR

Micheline Labelle

Université du Québec à Montréal
Département de sociologie
C.P. 8888, succursale "A"
Montréal, Québec
H3C 3P8

Tous droits réservés. La reproduction d'un extrait quelconque
de ce rapport est interdite sans l'autorisation écrite
de la directrice de la recherche.

ISBN 2-921600-18-8

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1996

TABLE DES MATIERES

Introduction	1
---------------------	----------

Chapitre 1 - Les programmes de formation des policiers du SPCUM à la diversité pluriethnique et les programmes d'accès à l'égalité

Première partie: la formation - Phase 1 (1987-1988)	5
--	----------

1. Orientations de la formation des policiers	5
• Hypothèses de départ	6
2. La démarche pédagogique	11
• Stratégie pédagogique	12
• Objectifs des sessions	14

Deuxième partie: la formation - Phase 2 (1989-1991)	21
--	-----------

Sessions d'initiation interculturelle	21
--	-----------

Troisième partie: le programme d'accès à l'égalité du SPCUM	29
--	-----------

Quatrième partie: le plan d'action	39
---	-----------

Chapitre 2 - La perception des rapports interethniques et l'évaluation de la formation à la diversité pluriethnique

1. Méthodologie	43
• Première étape	45
• Deuxième étape	45
• Troisième étape	50
2. L'analyse des données	50

3.	Perceptions et attitudes générales.....	51
	• Perceptions et attitudes à l'égard de la justice en général.....	51
	• Perception du travail policier.....	54
	• Perception du Québec d'aujourd'hui.....	55
	• Attitudes à l'égard des groupes ethnoculturels.....	56
	• La perception de l'intégration des immigrants et des réfugiés.....	67
	• La perception de la formation à l'interculturel.....	69
	• La coopération avec les groupes de la communauté noire.....	74
	• La perception de la direction du SPCUM et les rapports interethniques.....	76
	• L'intégration des policiers de diverses origines.....	77
	• L'importance de consulter les policiers.....	78
4.	Les positions des représentants des groupes ethnoculturels.....	78
	Conclusion.....	81

Recommandations

1.	La formation à la diversité ethnoculturelle.....	88
2.	Partenariat et pratique policière.....	90
3.	Programme d'accès à l'égalité.....	91
4.	Soutien aux policiers.....	92
5.	Collaboration avec la Fraternité des policiers.....	93
6.	Collaboration avec les médias.....	94

	Bibliographie.....	95
--	--------------------	----

Annexe 1 - tableaux

Annexe 2 - questionnaire

Annexe 3 - participants à la recherche représentant les groupes ethnoculturels

**Le Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal
et la gestion de la diversité en milieu pluriethnique**

par André Jacob, professeur

**Département de Travail social
Université du Québec à Montréal**

**Dossier soumis au Solliciteur Général du Canada dans le cadre d'une recherche intitulée "Une revue
des programmes d'action du Service de police de la Communauté Urbaine de Montréal au niveau
des relations raciales".**

Projet No 1514-92IJA1-440

**Montréal
Mars 1993**

REMERCIEMENTS

En tout premier lieu, je voudrais signaler que cette recherche fut rendue possible grâce au soutien financier du Solliciteur général du Canada.

Je tiens à remercier la Direction du Service de police de la Communauté Urbaine de Montréal pour la confiance qu'elle m'a manifestée tout au long de la réalisation de la recherche.

Mes remerciements les plus sincères vont particulièrement à monsieur John Dalzell, directeur du service des communications et responsable des relations avec la communauté, car il a bien voulu mettre du personnel à ma disposition pour collaborer à la recherche.

Mes remerciements aussi au lieutenant Louis Turcotte et à monsieur Maurice Chalom, tous deux employés au service des relations avec la communauté. Tout au long de la démarche, leurs conseils et leurs démarches m'ont permis de poursuivre la recherche dans des conditions optimales.

Mes remerciements aussi à tous les membres du SPCUM (patrouilleurs, sergents, lieutenants et directeurs) qui ont bien voulu collaborer à la recherche soit en répondant à un questionnaire soit en participant à une entrevue de groupe.

Enfin, mes plus sincères remerciements à tous les membres des groupes ethnoculturels qui ont bien voulu me faire part de leurs commentaires.

INTRODUCTION

Depuis 1985, année de la création d'un "comité permanent de liaison police-communautés culturelles" au sein de l'Association canadienne des chefs de police, les grands corps policiers canadiens se sont impliqués à fond dans une remise en question de leurs pratiques auprès des membres des groupes ethnoculturels. À Montréal, en 1986, le Comité exécutif de la Communauté Urbaine de Montréal (CUM) crée la section des "Relations avec la communauté du sein du service de Police de la CUM (SPCUM). Ces changements profonds allaient déboucher sur des actions en profondeur à court terme: entre février 1986 et novembre 1988, 232 sessions de sensibilisation aux réalités multiculturelles sont offertes à un total de 4987 membres du SPCUM (employés, civils et policiers); Depuis le printemps 1989 à aujourd'hui, une deuxième phase est en opération et 580 membres du SPCUM ont participé à un deuxième programme des "sessions d'initiation interculturelle"; au-delà de la formation, des mécanismes de coopération avec des organismes à caractère communautaire furent établis sur une base permanente via le service des relations avec la communauté et via un *plan d'action* conjoint (SPCUM, CUM et organisme représentants la communauté noire de Montréal) (voir annexe 2).

Notre recherche s'inscrit dans la foulée de ces actions. En effet, au cours de la dernière série de sessions d'initiation (1989-1992), le SPCUM décida d'entreprendre les démarches nécessaires à une recherche évaluative. Cinq ans après le début des premières sessions de formation et suite à une série d'événements qui causèrent beaucoup de remous au sein du SPCUM (notamment la mort de deux jeunes noirs lors d'opérations policières, Anthony Griffin et Marcellus François), une évaluation s'imposait. Certes, à partir de ces événements qui connurent un suivi médiatique imposant, contribuant ainsi à jeter le discrédit sur la police on ne peut conclure prématurément à l'échec des programmes de formation. Ce serait un sophisme de laisser croire qu'il y a des liens de cause à effet. Quoiqu'il en soit, dans l'opinion publique, on demande souvent si les policiers sont racistes ou non. En d'autres termes, on se demande si la formation suivie par les policiers a contribué à changer leurs perceptions, leurs attitudes et leurs comportements. Est-ce dire que la couverture des événements malheureux par les médias suffit à remettre en question tous les efforts faits au cours des dernières années? Certainement pas. Néanmoins, une réflexion sur ces programmes s'impose, d'autant plus qu'il s'agit d'un investissement majeur en termes de ressources humaines et financières.

Cette conjoncture a fait naître le projet d'évaluation de la formation à la gestion de la diversité ethnoculturelle donnée aux policiers du SPCUM. Le fait de ne pas pouvoir compter sur une analyse complète des besoins avant la mise en place de ces programmes fait en sorte qu'il est impossible d'établir si la correspondance entre les besoins identifiés et les objectifs visés fut réelle ou tout simplement souhaitée d'une façon abstraite.

Le mandat de la recherche est d'abord de tracer le portrait de la situation et de faire une réflexion critique sur les contenus. Le bailleur de fonds, le Solliciteur général du Canada, a défini le mandat de cette première partie de la formation dans les termes suivants:

- a) Concevoir un "cours" adapté aux réalités du milieu policier, qui, dans l'esprit de la *Politique de relations avec la communauté* du Service de police, sensibilise son personnel aux réalités des relations interculturelles et de la vie publique dans une société pluriethnique;
- b) Diffuser ces "cours" aux quelque 5000 employés du Service, soit les 88 cadres de direction, 1204 officiers intermédiaires, 313 policiers des unités de soutien, 2833 policiers-patrouilleurs et les 613 employés civils syndiqués.

Notre réflexion critique est axée autour de deux pôles centraux: 1) les orientations données à la formation; 2) le sens des démarches pédagogiques utilisées dans les sessions de formation. Cette première partie est fondée essentiellement sur des matériaux écrits mais nous compléterons la recherche par un questionnaire distribué à un échantillon significatif de policiers et par des rencontres de groupes (focus groups) au cours desquelles nous discuterons des résultats de notre démarche avec des policiers qui ont participé à un ou aux deux programmes de formation du SPCUM.

Notre analyse est échafaudée autour de l'hypothèse suivante: la formation à elle seule ne suffit pas à changer les situations, les attitudes et les comportements. Il faut donc des mesures concrètes de promotion de l'égalité, une réflexion sur l'institution, sur ses orientations et son fonctionnement.

Plusieurs exemples s'imposent, tout particulièrement dans les corps organisés. Par analogie, nous savons que les Églises enseignent à leurs fidèles et à leurs prêtres une série de croyances, principes et préceptes et cela durant des années, par exemple, on enseigne que la contraception n'est pas permise. Un tel enseignement, même s'il est connu depuis longtemps, n'empêche pas de nombreux catholiques de ne pas suivre les enseignements de

leur Église. En d'autres termes, les situations et les contingences et exigences de la réalité sont des facteurs qui déterminent davantage les attitudes et les comportements que les enseignements. Nous pourrions fournir de multiples exemples, un autre suffira; le haut taux d'échec scolaire au niveau de l'école secondaire entraîne souvent des gens à remettre en question la qualité de l'enseignement donné par les enseignants et, dans une même logique, la qualité de leur formation. Les enseignants étant un lien direct avec les étudiants, on les rend responsables de tous les maux vécus par les jeunes et on pense moins à questionner les politiques d'éducation. Les programmes de formation, les orientations des commissions scolaires, les structures des écoles polyvalentes, etc. En somme, ce sont les acteurs sur le terrain des pratiques qui subissent les premiers les contre-coups d'une situation sociale difficile à expliquer et encore moins à accepter.

Par analogie, on peut dire que les policiers tout particulièrement les patrouilleurs sont toujours dans l'action, donc les premiers blâmés. Malgré une formation complète, subisteront sans doute de nombreux problèmes non imputables aux agents seulement. D'ailleurs, dans la partie "bilan et perspectives" de l'ouvrage "l'apprentissage de la diversité au SPCUM", la question est posée:

"Les questions que la société devrait se poser sur sa police ne devraient pas être de l'ordre du degré de racisme des policiers mais plutôt de l'ordre des points de référence, des messages et directives qu'elle leur fournit à cet égard. Nous n'avons guère le choix: sous peine d'estimer que tous les policiers sont brutaux et indignes de confiance, il nous faut considérer avec réalisme les difficultés inhérentes à la mission que la société leur confie de toute façon".

Nous pouvons donc déjà considérer:

- a) que la police est actuellement hautement interpellée par la société, qui lui confie constamment de nouveaux mandats implicites ou explicites auxquels les policiers doivent constamment s'adapter, sans pré-avis et plus souvent qu'autrement sans préparation (pensons par exemple à l'impact de la désinstitutionnalisation des déficients mentaux sur le travail du patrouilleur qui veille sur les gens de la rue);
- b) que ces ajustements remettent continuellement en question les policiers dans leur identité professionnelle et dans leur perspective individuelle sur leur rôle social — auquel, somme toute, ils croient, puisqu'ils ont choisi ce métier;

- c) que le travail policier se situe dans cette zone grise, malaisée à appréhender, du comportement et des relations humaines vécues dans un éventail impressionnant de situations, des plus difficiles aux plus anodines, et qu'il est donc ardu de juger ce que le métier exige des policiers ainsi que des points de vue de ceux-ci sur le métier, à moins de consacrer le temps nécessaire à l'étude de ces questions. (Pelletier, 1990: 146)

Qui plus est, la police a une fonction politique et idéologique plus ou moins bien définie par l'État. Dans ses rapports avec les minorités, la police est traversée par la définition que l'État donne de sa police, qu'elle soit nationale, régionale ou locale. En ce sens, la police est investie d'un pouvoir et est porteuse d'une orientation qui dépasse de beaucoup la fonction de policier occupée par tel ou tel individu. Encore là, Clotilde Pelletier soulève la question dans son étude sur la formation des policiers.

Dans le contexte des rapports entre la police et les minorités, il importe de garder en tête que l'institution policière est un service public lié à l'État, qui est lui-même au service des citoyens. Dans cette fonction de lien entre l'État et le citoyen, elle doit garantir à l'ensemble des citoyens le respect par chacun d'entre eux des décisions prises par l'État en leur nom. Dans son rapport aux communautés culturelles, la police ne reflètera en fait que la position de l'État, la situation de fait et son évolution. Ainsi, dans le processus de mutation actuel de la société, si l'État en vient à confondre ethnicité et citoyenneté ou encore si l'État continue de faire preuve de laxisme quant à l'éclaircissement de cette problématique, les policiers continueront d'être pris en otages dans ce débat plus large entre le groupe majoritaire et les minorités. (Pelletier, 1990: 146-147)

En somme, il faut conclure que la formation ne dit pas tout de la pratique policière. Au lieu d'expliquer, elle doit être expliquée cette formation car elle est aussi tributaire des choix de l'État au niveau idéologique et politique. Pour en arriver là, nous présentons le portrait de la situation autour de deux axes: la première partie portera sur la formation et la deuxième sur le programme d'accès à l'égalité du SPCUM.

CHAPITRE 1

LES PROGRAMMES DE FORMATION DES POLICIERS DU SPCUM À LA DIVERSITÉ PLURIETHNIQUE ET LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Première partie: la formation - Phase 1 (1987-1988)

1. Orientations de la formation des policiers

Les programmes de formation "spéciaux" qui portent sur la gestion de la diversité interculturelle remplissent en quelque sorte un vide au niveau de la formation de base des policiers au niveau des CEGEP (Collège d'Enseignement général et Professionnel) et de l'Institut de Police du Québec à Nicolet. Cette dernière institution n'a pratiquement pas de cours sur la gestion de la diversité ethnoculturelle sinon quelques exercices pratiques (par exemple, quelques cours pratiques, jeux de rôle). Au niveau du CEGEP, un seul cours permet d'introduire des dimensions portant sur les relations interethniques (cours "sociologie des différenciations sociales").

Ce cours présente un intérêt particulier puisqu'il situe la question des relations interethniques dans la perspective plus large d'une société hétérogène: Nous vivons au Québec dans une société de plus en plus hétérogène. Nous côtoyons quotidiennement des gens de diverses origines ethniques, de diverses classes sociales, de diverses orientations sexuelles.

"L'objectif général de ce cours est évidemment de préparer les étudiantes et les étudiants à faire face à cette réalité actuellement mais aussi de les préparer à assumer cette réalité dans le travail professionnel qu'ils réaliseront bientôt.

Il ne s'agit pas de donner des recettes aux multiples problèmes qui surgissent de ces différences mais de développer une ouverture d'esprit et une attitude de compréhension qui permettront aux étudiantes et aux étudiants de trouver par eux-mêmes une solution adéquate et appropriée. Il s'agira aussi de découvrir quels sont les multiples avantages, pour une société, du choc de ces différences". (Gaudet, 1991: 4)

Dans le cours, les différences ethniques, différences socioéconomiques, de sexe, d'âge sont abordées sur une même base. Cette perspective permet de ne pas mettre l'emphase seulement sur un type de différence et de situer la gestion des différences dans une optique de promotion et de défense des droits et libertés. Ce cours amène les étudiants à se sensibiliser à ces diverses dimensions et à développer des habiletés d'analyse de ces phénomènes sociaux, à en comprendre la dynamique et l'impact sur les changements dans leur vie interrelationnelle tant au plan personnel que professionnel.

Évidemment, dans le programme de "techniques policières" offert au niveau du CEGEP, on ne vise pas à former des sociologues ni des travailleurs sociaux mais on peut quand même constater que les policiers, au cours de leur formation de base, reçoivent très peu de connaissances au niveau social.

Au SPCUM, si un certain nombre de jeunes policiers ont reçu quelques éléments de base sur la réalité des différences, la majorité d'entre eux n'a rien eu au niveau de la formation générale de base. La formation à la gestion de la diversité au quotidien s'impose de plus en plus et le SPCUM a tenté de rattraper le train en offrant des sessions de sensibilisation à tout son personnel; effort plus que louable mais qui ne peut compenser pour les lacunes au niveau de la formation de base.

Hypothèses de départ

Le bilan du premier bloc de formation préparé par Clotilde Pelletier fait état de deux hypothèses de départ fort significatives. Quelles sont-elles?

- 1) "En matière de comportements individuels et collectifs, nous sommes partis de l'hypothèse qu'il n'existe pas de démarches absolument agréées qui nous rassureraient à coup de succès mesurés. Nous aimerions tous qu'il en soit ainsi et qu'une manière de cure nous immunise socialement contre les dérèglements et les excès. Selon notre orientation, ce n'est pas le cas. Toutefois, l'absence de recettes éprouvées ne saurait être un frein à l'action. Face à un problème comme celui du racisme dans les services publics, et particulièrement dans un service aussi visible et aussi caractérisé que celui de la police, des gestes doivent être faits qui favorisent un contexte plutôt qu'un autre. Il s'agit plus d'ouvrir l'esprit et de changer les perspectives que de manipuler objectivement une mentalité décrétée malade.

- 2) Ainsi, l'hypothèse principale relative à notre choix original s'appuie sur l'idée que le racisme profite beaucoup du silence qui le couvre, tout comme il profite énormément des discours officiels qui le clament ou le dénoncent. C'est que la polarisation attise et simplifie lors même que le simplisme, ce rejets de l'idée-reçue, est toujours source d'intolérance.
- 3) Nous ne sommes pas partis de la certitude que les policiers étaient particulièrement racistes, ou plus racistes que tout un chacun dans une société qui est au prise avec un problème de racisme.
- 4) Nous sommes plutôt partis de l'idée que le policier est par définition exposé à des situations difficiles et immédiates où tout devient vite manifeste, situations que, par ailleurs, la société refuse d'envisager".

L'auteure fait référence à une hypothèse centrale mais, personnellement, j'en vois quatre (identifiées par un numéro dans la citation qui précède). La première étant une sorte de mise en garde formelle ou d'immunisation contre l'échec. Je la perçois comme une "relativisation" de la démarche qui dit en d'autres mots à peu près ceci: le succès de la formation n'est pas garanti mais il faut faire quelque chose... Il s'agit sans doute là d'une mesure prudente, probablement rendue nécessaire à cause des réticences et du scepticisme qui semblaient prévaloir dans plusieurs milieux extérieurs au corps policier et chez un certain nombre de membres du SPCUM.

L'hypothèse dite principale réfère exclusivement au racisme en général. Reformulée autrement, elle donnerait à peu près ceci: il faut parler du racisme parce que c'est la meilleure façon de le combattre. En relation avec les hypothèses 3 et 4, il aurait fallu dire ouvertement, sans détours: l'hypothèse centrale est la suivante: il y a du racisme chez les policiers comme chez le reste de la population et la meilleure antidote consiste à en parler. L'hypothèse aurait été plus claire et plus explicite.

Au passage, il faut souligner que les policiers ne sont pas dans la même situation que Monsieur et Madame tout-le-monde, il s'agit d'un corps institutionnalisé, fort du pouvoir de faire appliquer les lois, fort aussi de traditions, de mandats politiques et de la force des armes. La comparaison devient vite caduque à l'analyse. Il y a un risque énorme à banaliser la situation, les policiers et leur action en les comparant au vécu de n'importe quel citoyen: on perd de vue alors la spécificité du travail policier, de même que le lien entre ce type de travail et les relations interethniques. N'en restons donc pas là!

Le coordonnateur du projet, monsieur Serge Bouchard explicite les nuances de l'hypothèse centrale en jetant un autre paradoxe dans le débat d'orientation de la formation à la gestion de la diversité, il faut parler du racisme tout en n'en parlant pas explicitement:

"Il nous a tous fallu convenir que la dite interpellation ne pouvait pas s'appuyer sur un support de mépris et de complaisance où il est prescrit que toute formation vient pallier l'ignorance, prescription qui se traduit dans des phrases et constats tels que: "Les policiers étant racistes, nous leur donnerons les moyens de l'être moins en leur enseignant comment moins l'être". Bien au contraire, il fallait amorcer une discussion sous la forme d'un problème reconnu (de plusieurs problèmes particuliers), à discuter à la lumière d'un contenu graduellement introduit dans les échanges. Question d'enrichir le débat plutôt que de l'appauvrir, question surtout de cerner le doute afin de susciter une saine curiosité". (Pelletier, 1990: XXIV-XXV).

Fait à noter, tous les arguments autour des hypothèses et du sens de la démarche porte sur une dimension spécifique des relations interethniques, le racisme. À mon sens, il faut comprendre le but fondamental de la démarche en ce sens: "il s'agit plus d'ouvrir l'esprit et de changer les perspectives que de manipuler objectivement une mentalité décrétée malade" (Pelletier, 1990: XXIV). Ce glissement sur la question du racisme semble éloigné de ce qu'était le projet initial conçu par le directeur du SPCUM de l'époque, monsieur Roland Bourget: "il estimait que ce programme de formation devait passer d'abord et avant tout par une démarche globale de sensibilisation au respect des citoyens en tant qu'êtres humains quels que soient leur origine de classe, leur âge, leur origine ethnique ou leur milieu d'appartenance" (Pelletier, 1990: 9). D'ailleurs, le Centre de recherche et d'analyse en sciences humaines (responsable de la réalisation du programme de formation) prétendait se conformer aux objectifs généraux de monsieur Bourget: "Le centre offrait en effet de s'appuyer sur des notions de sciences humaines pour sensibiliser le milieu policier au respect des différences plutôt que de traiter spécifiquement des questions raciales ou de faire état de connaissances sur les diverses cultures dont on trouve des représentants sur le territoire de la CUM (Pelletier, 1990: 11). Forts de ces assertions, nous voilà devant des contradictions explicites. Dans les perspectives offertes, on disait clairement: "il s'agit plus d'ouvrir l'esprit et de changer les perspectives que de manipuler objectivement une mentalité décrétée malade. [...] Question surtout de semer le doute afin de susciter une saine curiosité (Pelletier, 1990: XXIV et XXV). Dans la pratique, l'axe principal de développement des sessions de formation est la lutte contre les préjugés et le racisme:

"Les sessions ont donc été conçues comme un préalable destiné à ébranler la barrière des préjugés qui causent de sérieux préjudices non seulement aux individus de diverses origines ethniques, mais à notre société dans son ensemble. D'aucune façon, il ne s'agissait de faire des policiers des spécialistes des questions ethniques, ni non plus de s'adresser spécifiquement aux individus rébarbatifs et récalcitrants déjà identifiés comme source de conflits à un égard ou un autre. Ni un cours académique, ni une thérapie, ni non plus un cours d'introduction à une nouvelle technique d'opération. Mais plutôt une sensibilisation, une invitation à s'intéresser à une nouvelle problématique". (Pelletier, 1990: XXIV et XXV)

Concrètement, dans les objectifs du programme de formation, on ne retrouve plus les orientations du directeur Bourget relatives à "une démarche globale du respect des citoyens en tant qu'êtres humains..." ni celle de Serge Bouchard, coordonnateur du projet, qui estimait "sensibiliser le milieu policier au respect des différences plutôt que de traiter spécifiquement des questions raciales". Le programme est orienté spécifiquement sur le racisme et le développement de nouvelles attitudes (ouverture et tolérance).

**Sessions de sensibilisation aux réalités
multiculturelles dispensées au Service de police
de la Communauté Urbaine de Montréal**

Objectifs

Ce projet a pour objectif ultime d'améliorer la qualité du service policier dispensé en milieu pluriethnique.

De manière plus immédiate, ce cours de sensibilisation devrait:

- a) présenter sur les notions de race et de racisme, et sur celle de diversité culturelle, des informations visant à démystifier la notion de supériorité raciale;
- b) développer la capacité d'identifier diverses manifestations de la différence culturelle et certaines pratiques discriminatoires avec leurs conséquences;
- c) favoriser l'émergence d'attitudes d'ouverture et de tolérance, et susciter de nouvelles dispositions d'esprit à l'égard des groupes socio-culturels composant la population de la Communauté Urbaine de Montréal.

Source: Cahier de l'animateur, xxDec Inc., 1986.

De fait, les perspectives mises de l'avant par monsieur Bourget offraient l'avantage de développer un contenu plus vaste certes mais plus proche des multiples situations de gestion de la différence auxquelles les policiers sont exposés. Dans le programme, on limite la définition de "groupe socio-culturel" aux groupes ethnoculturels. Pourtant, chaque jour, les policiers sont appelés à intervenir dans des situations qui impliquent de multiples différences culturelles. Dans une même journée, le policier peut travailler avec des jeunes, des prostituées, des gais, des personnes âgées d'un quartier riche, des assistés sociaux d'un quartier populaire, un groupe de pacifiste qui manifeste, etc...chaque cas présente une situation de confrontation "socio-culturelle" différente... Est-ce que le policier considère alors que ces gens appartiennent à un groupe "socio-culturel"? Fait-il une intervention "différenciée" dans chaque situation? Change-t-il la perception de sa fonction? Change-t-il sa perception de la personne en face de lui à la lumière de la connaissance qu'il a de la culture de l'autre? Change-t-il d'attitudes et de comportements selon la situation et les gens en face de lui?

Ces questions restent sans réponse parce que personne n'a évalué les changements de perception et d'attitudes des policiers suite à leur participation à un programme de formation. En axant la formation sur les différences culturelles, celles des policiers et celles des membres des groupes ethnoculturels, on court le très grand risque de souligner les différences culturelles comme LA dimension spécifique aux relations interethniques. En d'autres termes, les rapports entre gens de diverses origines impliquent plus que les différences dites culturelles. Les rapports sont aussi sociaux, économiques et politiques. En outre, c'est faire porter une très lourde responsabilité sur les épaules de l'individu policier car on lui inculque l'idée qu'il est le seul responsable de la qualité de la relation avec les gens de diverses origines. En fait, tout semble être ramené au niveau des relations interpersonnelles. Il ne faut jamais perdre de vue que le policier est investi d'un pouvoir et d'une fonction très spécifiques, notamment voir au respect et à l'application des lois peu importe les différences culturelles. La fonction politique, sociale et idéologique est très déterminante de ses attitudes et de son comportement dans l'exercice de ses fonctions. Le citoyen devant la police n'est investi d'aucun pouvoir, d'aucun mandat particulier, c'est là une différence de situation fondamentale qui dépasse les perceptions, les attitudes et les comportements. C'est pourquoi, il est faux de dire comme on le croit dans certains milieux que le policier et le membre d'une minorité visible sont dans des situations marginales comparables (Daoust et Dufour, 1992: 13).

Au niveau individuel, un policier peut trouver difficile d'exercer ses fonctions et de sentir souvent qu'il n'est pas le bienvenu, que les médias leur font parfois la vie dure et qu'il doit vivre avec de multiples contraintes d'administratives, politiques, sociales, déontologiques, etc. mais cela ne signifie pas pour autant qu'il est marginalisé. Au contraire, dans la société, je suis porté à croire qu'il est plutôt bien vu; d'ailleurs, au plan culturel, de nombreux feuilletons télévisés présentent des policiers sympathiques, intelligents, triomphateurs, bien acceptés et... toujours gagnants en plus.

En somme, il est assez difficile de conclure que les problèmes naissent presque exclusivement de différences culturelles et surtout d'en faire un point de départ ou une hypothèse explicative de tous les problèmes. C'est sur le terrain que l'on découvre l'adéquation entre les discours et les pratiques. Voyons donc la pratique éducative au SPCUM!

2. La démarche pédagogique

On l'a vu, la perspective du programme de formation à la diversité, ce fut l'univers fascinant des perceptions, "le monde des représentations" et de la culture. Cette culture qui doit tout expliquer fut soumise à l'épreuve de la réflexion et de l'auto-analyse de la part de chaque policier. Scruter sa propre culture et celle de l'autre au creuset de la crainte de ne pas être à la hauteur de relations adéquates s'avère une démarche prométhéenne; en fait, dans son essence même la culture est processus et mouvement donc elle ne peut être saisie, figée dans un ensemble de codes que l'on voudrait bien voir comme un ensemble de clés qui permettrait de comprendre tout des mystères de l'autre. En somme, même si l'on a en main les explications les plus claires sur les différences, il n'est pas évident que la compréhension parfaite et les relations harmonieuses seront au rendez-vous. C'est là une hypothèse à discuter. Avant de faire le débat, lisons attentivement ce qu'en disent les concepteurs du programme de formation!

Stratégie pédagogique

Serge Bouchard, concepteur du projet, décrivait les sessions de sensibilisation en ces termes:

"L'indifférence et l'insensibilité en matière de perceptions interculturelles sont les résultats-conséquences de la certitude. Pour combattre la certitude, il faut semer le doute qui est, nous le savons tous, une belle disposition de l'esprit humain. Car le doute suscite de l'intérêt, de la curiosité, le goût de communiquer. L'être humain est ainsi fait, que voulez-vous. Il est bourré de défauts malicieux mais il a cette belle qualité de chercher à savoir lorsqu'il n'est plus certain. Et cette quête de savoir est une ouverture sur les autres, un début de dialogue, une recherche de proximité et qui sait, le cas échéant, une poussée de sympathie". (Bouchard, 1985: 5)

La stratégie pédagogique de création du doute et de questionnement sur ses propres perceptions se fonde sur plusieurs postulats. Tout d'abord sur la légitimité de la vie quotidienne, c'est-à-dire sur la reconnaissance de la valeur, pour chacun, de ses expériences personnelles, et ce, malgré les contradictions apparentes ou réelles entre celles-ci. Par la richesse de ses nuances, de ses variations et de ses subtilités, l'expérience quotidienne affirme sa primauté sur des modèles de lecture de la réalité trop souvent simplificateurs, qui nient la complexité du réel. Les sessions devaient donc s'enraciner dans la vie concrète des participants et, partant, elles devaient considérer la sous-culture policière comme point d'ancrage légitime des perceptions de la dynamique interculturelle véhiculées par les policiers. C'est par la reconnaissance de cette complexité du quotidien et par la démystification des mécanismes réducteurs que devait se désamorcer, au cours des sessions, l'enfermement de jugements réciproques, de stéréotypes et de préjugés les uns sur les autres.

D'autre part, nulle perception n'est en soi "mauvaise" ou "bonne", nulle perception ne peut être dite "supérieure" ou "inférieure" (ce sont les comportements qu'elle génère qui sont jugés nocifs ou bénéfiques selon les circonstances). Si l'on n'a pas à évaluer les perceptions, il y a cependant lieu de s'approcher sans préjugé de ceux qui les véhiculent. La stratégie pédagogique de création du doute se fonde ainsi sur le respect de chacun et, en ce sens, fait appel à l'intelligence et à la sensibilité; par ailleurs, ce respect mis en oeuvre au cours des sessions crée un contexte favorable où chacun est à même de constater cette tendance naturelle des êtres humains pour la discussion et le partage d'idées. De la

discussion orientée vers des thèmes spécifiques devaient surgir de nouvelles séries de questions et l'on pouvait s'attendre à ce qu'un questionnement aussi soutenu provoque une dynamique positive de réflexion et de mûrissement qui s'étendrait au-delà de la durée de la formation. C'est en fait reconnaître qu'en matière de relations interculturelles, l'enjeu véritable en est un de dialogue et que celui-ci suscite davantage de questions que de réponses; on s'appuie moins sur des certitudes que sur la curiosité.

Enfin, les concepteurs sont partis de l'idée, combien simple mais apparemment difficile à accepter dans l'opinion publique, que les policiers n'étaient pas particulièrement racistes ou pas plus racistes que tout un chacun dans une société qui est elle-même écartelée par la question du racisme. Je considère plutôt que les policiers sont par définition exposés à des situations difficiles qui mettent en évidence les paradoxes de notre société. Une approche d'ouverture sur l'individu appelle et favorise l'ouverture de ceux à qui elle s'adresse; elle dépolairise les débats alors que son contraire serait source d'intolérance.

Reconnaissance de la légitimité de l'expérience quotidienne et des perceptions de chacun, reconnaissance du droit au respect et, donc, appel à la sensibilité et à l'intelligence afin de favoriser la tendance au partage des idées et à la discussion, reconnaissance du fait que tout corps policier fait partie de la société dont il est issu et en partage par conséquent les perceptions, tels étaient les principaux postulats sur lesquels se basait la stratégie pédagogique utilisée pour concevoir les sessions.

Dans la démarche proposée, on admet que "le propre d'une culture est de se transformer"; ces changements s'opèrent sous la pression de multiples facteurs externes comme les changements technologiques, démographiques, économiques, politiques et sociaux. Ainsi, l'amélioration des moyens de transport a conduit à une augmentation des voyages, il s'ensuivit que les gouvernements ont dû développer de nouvelles politiques de gestion des transports, les voyages en sont venus à faire partie des modes de vie et de multiples changements en découlèrent. La chaîne des changements s'amorce presque sans fin. En bout de piste, une certaine conception ou représentation du voyage s'installe et évolue aussi. Notre manière de concevoir le voyage aujourd'hui diffère beaucoup des perceptions des siècles antérieurs. Forcément, nos façons de percevoir les gens avec lesquels on entre en contact sont aussi modifiées. Ceci pose tout le problème de l'objet de la formation: doit-on travailler sur les représentations comme telles ou sur les facteurs qui provoquent les changements dans les représentations? Ce n'est quand même pas la question à savoir si l'oeuf vient avant la poule ou la poule avant l'oeuf... A mon avis, l'analyse des facteurs et

des conditions des représentations vient en premier lieu car la culture est un construit social à analyser, pas un facteur explicatif.

En premier lieu certes, tout au long de la démarche pédagogique, on insiste pour dire que le policier est d'abord un citoyen, ce qui diminue la signification réelle de la fonction du policier dans la société. "On l'a déjà noté, le participant est à la fois citoyen et policier, et c'est par l'intermédiaire de ces deux statuts qu'il s'exprime. La frontière entre les deux est souvent difficile à tracer, mais parfois elle s'exprime clairement" (Pelletier, 1990: 62).

Dans la démarche pédagogique on insiste pour promouvoir des objectifs d'apprentissage valables pour n'importe quel citoyen.

OBJECTIFS DES SESSIONS

Objectif général

Dédramatiser les différences biologiques et culturelles sans pour autant les nier, mieux comprendre ses propres réactions et celles des personnes d'autres cultures, et donc entretenir avec elles des relations plus harmonieuses.

Cet objectif sera atteint:

- par l'acquisition de connaissances historiques et culturelles sur sa propre société, sur celle des autres et sur l'humanité en général;
- par la familiarisation avec le concept de relativité culturelle;
- par l'amorce d'une curiosité à l'égard d'autres façons de penser le monde et d'y vivre.

Source: Cahier de l'animateur, ssDcc inc., 1986.

Sous-objectifs

Certains sous-objectifs relèvent de l'acquisition d'attitudes ou de points de vue différents; ils sont présents tout au long du cours. D'autres relèvent de l'acquisition de connaissances spécifiques et seront atteints par la développement de thèmes.

Acquisition d'attitudes et de points de vue

- Être capable d'identifier comme culturels divers comportements et façons de penser (y compris les siens propres).
- Saisir que le Québec, pour des raisons économiques, démographiques, politiques et culturelles, a eu et a toujours besoin de nouveaux apports de population, qu'il ne peut se permettre d'être une société fermée.
- Comprendre que l'équilibre entre la préservation de son identité et l'accueil des différences, tout en étant difficile à atteindre, relève en premier lieu d'un choix de société.

Acquisition de connaissances

- Thème 1: Comprendre l'origine de la diversité biologique, sa signification culturelle et ses limites, ainsi que le rôle de la culture dans l'histoire de l'humanité.
- Thème 2: Identifier les phénomènes culturels à partir desquels les êtres humains développent tant leur propre identité que leur image des autres.
- Thème 3: Savoir que le racisme est basé sur l'identification d'une différence, qu'il fait partie des relations de domination et connaître quelques-unes des justifications que l'on donne à cette domination.
- Thème 4: Situer le profil ethnique actuel de la Communauté urbaine de Montréal dans l'histoire démographique, linguistique et culturelle du Québec, ainsi que dans l'histoire internationale.
- Thème 5: Être en mesure de reconnaître que la diversité culturelle, qui se manifeste dans les modes, les langues, les gestuelles, l'organisation sociale, les traditions culturelles et les façons d'être et de concevoir le monde, est une donnée incontournable de la vie en société et une immense richesse.

Les sous-objectifs d'acquisition de connaissances, d'attitudes et de points de vue différents seront atteints non seulement par la présentation des thèmes ci-haut mentionnés, mais également par la discussion autour d'études de cas et de scénarios historiques, ainsi que par la rencontre d'une personne-ressource d'origine ethnique ou raciale.

Étude de cas:

- Identifier les attitudes et les comportements discriminatoires, y compris les siens.
- Comprendre tant les réactions de ceux qui manifestent du racisme que les réactions de ceux qui en sont victimes.
- Tirer des conclusions sur les origines et les conséquences du racisme (particulièrement quand il est le fait des services de police).

Rencontre avec une personne-ressource d'origine ethnique:

- En savoir un peu plus et désirer en savoir encore davantage sur les communautés culturelles, sur l'accueil à Montréal, sur la vie quotidienne, sur la culture et les problèmes particuliers des personnes d'origine ethnique et raciale autre que britannique ou française, ainsi que sur les différences entre les réfugiés et les immigrants.

- Etre en mesure de faire la part de l'appartenance culturelle dans les ressemblances et les différences qui marquent la vie des êtres humains, quelles que soient leurs origines et leurs appartenances culturelles.

- Etre plus curieux et plus compréhensifs à l'égard des membres des minorités ethniques et raciales.

Enfin, il est important de rappeler que les sessions de sensibilisation ne visent pas à faire des policiers de Montréal des spécialistes dans l'étude des minorités ethniques, mais bien à leur transmettre clairement quelques notions de sciences humaines pertinentes au contexte dans lequel ils exercent leur métier.

Source: Cahier de l'animateur, ssDcc inc., 1986.

Dans l'analyse du déroulement des sessions on maintient une distinction sibylline entre le citoyen et le policier chez le même individu tout comme si cette nuance correspondait à une réalité mesurable. De fait, faut-il le rappeler, nous parlons ici d'un citoyen qui en l'occurrence occupe une fonction particulière importante, celle de policier, et c'est dans le cadre de cette fonction ou dans l'exercice de cette fonction qu'il reçoit sa formation spéciale. S'il n'était que citoyen, il ne recevrait pas une telle formation... Pourquoi alors a-t-on privilégié un programme de formation dans lequel on a peu développé les aspects spécifiques à la fonction de policier? Illustrons cette distinction qui traverse les orientations:

"Comme citoyen, le participant s'inquiète de la fermeture sur elles-mêmes de certaines communautés culturelles, il s'interroge sur la volonté d'adaptation à la culture de la majorité, alors que comme policier, d'une certaine façon, il s'en félicite, car, de la part des communautés plus fermées, il reçoit peu d'appels, ce qui diminue d'autant sa charge de travail. [...]"

En matière de criminalité, c'est le policier qui s'exprime. Facilement, on arrive à faire correspondre un type de criminalité à un ou quelques groupes ethniques. De par son expérience professionnelle, ou encore par la rumeur qui circule de poste en poste, on construit des stéréotypes". (Pelletier, 1990: 62-63)

Dans l'analyse des perceptions que les policiers véhiculent, il ressort de façon claire que plusieurs stéréotypes naissent dans le cadre de la fonction même du travail policier. Sur le terrain, les policiers, on l'a dit, sont confrontés à des situations complexes qui commandent des interventions rapides, si les individus impliqués dans les situations sont de diverses origines, il est facile de conclure qu'ils en sont la cause ou qu'ils créent tel ou tel type de situation à cause de leurs différences ethniques dans l'évaluation du programme, cela ressort de façon évidente.

Les attitudes et les comportements des individus rencontrés lors des interventions policières servent aussi de base à la construction de stéréotypes. Certains groupes ethniques sont perçus comme étant plus agressifs que d'autres. Cette agressivité se révèle pour certains d'entre eux dans les actes et pour d'autres dans la parole. Le policier jouit d'un certain pouvoir discrétionnaire et certains s'en servent lorsque la situation l'exige; l'expérience aidant, ils réussissent à désamorcer les réactions agressives et à gérer les attitudes négatives rencontrées de part et d'autre lors des interventions. Cependant, d'une façon générale, ils ont peur du terrorisme et du fanatisme et, à cet égard, ils essaient de comprendre l'influence, sur le comportement des immigrants, de la dictature ou des régimes militarisés qui avaient cours dans leur pays d'origine. Pour d'autres, le métier exige l'application stricte de la loi et la soumission totale aux ordres, et c'est pourquoi ils détestent la contestation et les palabres qu'ils jugent donc inutiles. Ceux-là détestent aussi toute entrave dans leur travail et ils en viennent à catégoriser des groupes ethniques comme étant plus ou moins menteurs, ou encore plus ou moins enclins à ameuter l'entourage durant les interventions. Très vite, certains policiers en viennent ainsi à généraliser et à étiqueter ces comportements comme faisant partie intrinsèque de la culture de l'individu, donc les attitudes négatives sont alors associées à des prédispositions psychologiques, culturelles et historiques à se sentir "complexés". Certains groupes ethniques sont perçus comme des gens avec des attitudes qui relèvent d'un complexe d'infériorité ou de persécution, ou encore, pour d'autres, c'est le complexe de supériorité qui est invoqué. D'une façon positive, certains groupes ethniques sont perçus comme étant très coopératifs lors des interventions soit à cause de leur respect de l'autorité ou encore de leur peur de la police. Il va de soi qu'ils sont considérés comme de "bons citoyens". La conception que se fait le policier de son travail influence énormément l'attitude d'ouverture ou de fermeture face à la différence.

Les participants s'interrogent sur les immigrants vivant d'aide sociale, sur leur soi-disant paresse et leur manque de volonté à être productifs dans notre société et sur la responsabilité d'un individu par rapport à sa condition sociale. Tout en exprimant ces considérations sur les immigrants, les policiers font rapidement la comparaison avec les Québécois français vivant également d'aide sociale; ils constatent qu'ils entretiennent à leur égard les mêmes préjugés. Se mêlent à ces préjugés de classe les incompréhensions de la manifestation culturelle des différences dans le cas des immigrants. Pourquoi tel groupe choisit-il tel type d'emploi? Pourquoi tel groupe préfère-t-il tel type de tenue ou d'accessoires vestimentaires? Pourquoi tel groupe se regroupe-t-il dans tel quartier? On s'interroge sur les habitudes alimentaires, les structures familiales, les rapports entre les hommes et les femmes, les méthodes d'éducation des enfants, etc. Sont-ce bien là des phénomènes culturels ou des phénomènes de classe? Les individus de telle communauté présentent-ils tous ces caractéristiques? Affichent-ils tous de telles attitudes et de tels comportements? Autant de questions, autant de nouvelles pistes de réflexion et à chaque cas présenté, on ouvre la porte à de nouvelles informations qui quelques fois sèment le doute, quelques fois bouleversent.

On exprime aussi ses peurs face à l'avenir de la société québécoise. Les enjeux démographiques et économiques, les coûts de l'immigration, l'angoisse face à la préservation de l'identité culturelle, le défi de l'intégration des groupes ethnoculturels, le déplacement des préjugés sur des groupes arrivés plus récemment sont autant de sujets abordés. À l'occasion, la conversation s'ouvre sur l'ensemble des phénomènes internationaux: réfugiés économiques, terrorisme, aide aux pays en voie de développement, rapports Nord-Sud, etc.

Les policiers mettent aussi en question la réciprocité de la démarche: les membres des groupes ethnoculturels sont-ils, eux aussi, assignés à un tel cours? Sont-ils sensibilisés à la réalité policière? Plus encore, comme Québécois "de souche", les participants s'interrogent sur la volonté des minorités et sur leur capacité de s'intégrer à la société québécoise? Ils sont, dirions-nous, sensibles, voire parfois agacés, car ils se sentent eux-mêmes sujets à la discrimination dans leur rôle de policier, souvent méconnu et incompris des citoyens.

On constate que les nombreuses questions soulevées par les formateurs et les policiers ne font pas nécessairement appel à leur statut de policier mais qu'en est-il de l'influence de leur idéologie ou de leur perception en tant que policier sur leurs attitudes ou leurs comportements? Le dossier de l'évaluation souligne cette dimension:

"La conception que se fait le policier de son travail influence énormément l'attitude d'ouverture ou de fermeture face à la différence". (Pelletier, 1990: 64) Malgré ce fait, la question reste sans réponse. On insiste davantage sur la "culture" des autres que sur l'idéologie et les perceptions des policiers. Dans une démarche pédagogique, une telle approche est défendable dans la mesure où on veut permettre à l'individu de se questionner, il faut donc aller du moins menaçant ou plus menaçant.

En début de session, alors que les participants expriment l'ensemble de leurs préoccupations, on tente de leur présenter le discours légitime des revendications des groupes ethnoculturels et les motifs de dénonciation du racisme. Ce n'est que plus tard au cours de la session qu'il est possible de leur offrir le point de vue des groupes ethnoculturels. Au départ, la stratégie est d'abord d'être ouvert à leurs récriminations, de s'ouvrir sur les pratiques d'un métier dont, somme toute, ils sont fiers.

Ces réflexions émises par une des responsables de la formation a une valeur indicative importante sur l'idéologie des policiers. Elles indiquent aussi des paramètres quant au questionnement des policiers sur leurs relations avec les membres des groupes ethnoculturels. Par contre, il s'agit là d'une forme de justification de la démarche, on a fait le choix d'une formation axée sur le "choc culturel" avant même de procéder à une analyse des véritables besoins des policiers et de leur idéologie. Cette situation de fait complique beaucoup une tâche d'évaluation a posteriori pour ne pas dire qu'elle est rendue à toutes fins pratiques impossible. Pour réaliser une véritable évaluation il aurait fallu avoir réalisé une étude systématique des besoins et de l'idéologie des policiers avant d'aborder les sessions de formation. De plus, comme le souligne Charles Ungerleider en parlant de la formation des policiers de Vancouver, à cause de la grande variété dans le matériel transmis et les différences dans les modes de transmission, il est impossible de préciser ce qui a été appris et ce qui ne l'a pas été. Étant donné que les sessions sont brèves, estime-t-il, on peut douter que des changements notoires soient remarqués. (Ungerleider, 1990: 121)

La complexité du travail policier fait en sorte, conclut Ungerleider, que la culture ne peut être qu'un facteur parmi d'autres à considérer dans la formation (Ungerleider, 1990: 122). Ainsi, discuter des caractéristiques culturelles d'un groupe ou d'une communauté ne peut conduire qu'à des perceptions superficielles et générales en raison des différences de statut social, d'appartenance de classe, de valeurs, de croyances et de convictions politiques. Il faut donc envisager des orientations qui tiennent davantage compte du policier, de la situation, de son idéologie et de ses attitudes.

De fait, le policier ne rencontre jamais la communauté dans son ensemble, il travaille avec des individus dans des situations précises: crimes, infractions au code routier, conflits interpersonnels, conflits conjugaux, bagarres de rues ou de boîtes de nuit, bagarres entre bandes rivales, etc.), accidents, etc. Dans beaucoup de cas, peu importe l'origine de la personne, elle vit les mêmes émotions que celle née ici à l'égard de la police, émotions à la fois faites de crainte, de frustration ou de recherche de protection. Ce fait ne peut conduire qu'à une considération particulière du travail policier comme tel et non seulement des différences de l'autre. Est-ce à dire que la formation à la "compréhension interculturelle" s'avère inutile? Absolument pas. Il faut cependant la rendre plus relative et y ajouter d'autres ingrédients plus adaptés à la réalité du travail policier dans le quotidien, sur le terrain. Par exemple, une formation plus fondamentale sur la gestion des divers types de différences prises au sens large, sur la signification de l'application de la charte des droits et libertés dans le travail policier. Encore là, Ungerleider fait les mêmes observations dans le cadre de sa recherche avec le corps policier de Vancouver. La question centrale reste posée: quelle sorte de connaissances la police a-t-elle besoin pour effectuer son travail quotidien?

"C'est une chose, dit-il, d'avoir des connaissances et des informations au sujet d'un groupe ou d'enjeux comme façon de développer une politique. Quand il y a une opportunité de réfléchir à des enjeux et à des informations, la connaissance culturelle peut être utile pour développer une démarche bien pensée dans l'action. Cependant, dans les situations qui requièrent des décisions immédiates telles que les disputes domestiques, il peut y avoir des limites pratiques à la somme et à la sorte de connaissances qu'un policier peut être en mesure d'utiliser. Le problème est similaire pour les membres de la communauté. Ils ont besoin de connaissances pratiques qui vont les aider dans leur vie quotidienne." (Ungerleider, 1990: 124)*

Notre analyse nous conduit à accorder, dans la formation, plus de place au travail policier en tant que tel.

Évidemment, l'hypothèse la plus fondamentale à mettre de l'avant est la suivante: la formation à elle seule ne suffit pas à changer une situation et à promouvoir des changements dans les rapports entre la police et la communauté. La présence d'un certain nombre d'individus qui vivent une différence particulière crée une masse critique qui contribue à changer les perceptions. Par exemple, avant que les femmes fassent partie des

* Traduction de l'auteur.

corps policiers ou des forces armées, plusieurs membres de ces institutions et une proportion significative de la population croyaient qu'il s'agissait là d'une impossibilité réelle, aujourd'hui, on observe des changements majeurs dans les perceptions et les attitudes à ce sujet depuis que les femmes travaillent avec les hommes. En réalité, la situation est exactement la même en ce qui a trait aux groupes ethnoculturels. Leur présence plus marquée dans les corps policiers contribue sans doute à modifier plus les perceptions et les attitudes qu'une formation intensive de quelques heures.

En ce sens, tant au niveau de la formation que du travail, le recrutement de membres des groupes ethnoculturels est nécessaire.

Évidemment, ces réflexions seront soumises à l'épreuve de la discussion dans divers groupes (focus groups) de policiers dans le cadre de la recherche en cours sur la formation des policiers.

Deuxième partie: la formation - Phase 2 (1989-1991)

Sessions d'initiation interculturelle

Ce programme fait suite au programme de formation plus général réalisé au cours de la première phase et s'inscrit dans le processus de redéfinition du rôle communautaire de la police. En vue d'en arriver à des rapports positifs avec les gens de diverses origines dans la communauté, le SPCUM estime que le premier acteur à toucher est le policier, l'acteur sur le terrain chaque jour, celui qui vit les situations dans la rue.

Ce deuxième volet de la formation visait tout particulièrement les individus qui vivent plus intensément dans les quartiers pluriethniques de Montréal. Le programme poursuivait un but très profond, soit toucher les attitudes de ces policiers: "Favoriser le développement d'attitudes positives de la part des policiers envers tous les groupes minoritaires et poursuivre la sensibilisation des policiers aux réalités multiculturelles et multiraciales du territoire."

Ces buts ont été traduits par des objectifs de formation formulés autour de trois pôles: les connaissances cognitives, les habiletés affectives et les attitudes.

- "Sensibiliser les participants à comprendre les cultures et les gens qui transportent cette identité y compris celle des policiers (connaissance cognitive);
- Accroître les habiletés à communiquer avec des gens d'autres cultures ou sous-cultures pour arriver à solutionner nos inquiétudes et comprendre nos émotions qui émergent du phénomène pluraliste (habiletés affectives);
- Fusionner les connaissances sur les aspects cognitifs et affectifs permettant d'en arriver à des attitudes positives vis-à-vis la pluralité et ainsi favoriser l'échange et la compréhension comme moyens de débouché aux relations harmonieuses."

Cette démarche s'est déroulée sous le modèle d'une véritable recherche-action divisée en trois blocs distincts et avec deux acteurs principaux, policiers et organismes non gouvernementaux actifs dans divers groupes ethnoculturels. Tel que le souligne Maurice Chalom, conseiller au service des relations avec la communauté, "la stratégie retenue fut d'identifier des postes de police couvrant de secteurs où résident des populations multi-ethniques et d'impliquer, dans ces secteurs, les organismes ethnoculturels oeuvrant directement auprès de ces populations (Chalom, 1991b:33). Le tableau qui suit illustre bien l'importance et la complexité de la démarche (Chalom, 1992b: 34).

<u>Postes de police</u>	<u>Secteurs desservis</u>	<u>Organismes non gouvernementaux</u>	<u>Groupes ethnoculturels</u>
580*	177**		
71*	Côte St-Luc Hampstead Montréal (NDG) Montréal-Ouest	Association de la communauté noire de Notre-Dame-de-Grâce	Antillais anglophones
55*	Ville Lasalle	Association de la communauté noire de Ville Lasalle	Noirs anglophones
161*	Ville Mont-Royal Montréal (Côte-des- Neiges)	Association des Jamaïcains Communauté viet- namienne au Canada	Jamaïcains Vietnamiens
154*	Ville de Montréal Villeray Parc Extension	Association des travail- leurs grecs Centre d'aide Hispano- américains	Grecs Latino-américains
68*	Ville de Montréal- Nord	Maison des jeunes L'Ouverture	Haïtiens
71*	Ville de Montréal Est, Pointe-aux- Trembles, Rivière- des-Prairies	Centre Haïtien de re- groupement et d'inté- gration à la société cana- dienne québécoise	Haïtiens

* Nombre de policières, de policiers et de volontaires impliqués dans les sessions.

N.B. Depuis janvier 1992, les policiers des postes 25, 54 et 32 participent à ce programme respectivement avec les groupes autochtones, italiens et orthodoxes.

Bloc 1

Dans un premier temps, le questionnaire distribué aux policiers a permis d'identifier les groupes-cibles avec lesquels ils voyaient la nécessité d'un rapprochement. Les policiers des districts 15, 21, 31, 41, 42, 45, 54 et 55 ont fourni les réponses nécessaires à la clarification de leurs perceptions et de leurs attentes, surtout en termes de formation et d'information. Cette opération visait à connaître leurs attentes et leurs perceptions et elle a réussi à identifier les groupes jugés les plus importants dans leur district. Maurice Chalom a très bien synthétisé les objectifs poursuivis par cette démarche de recherche:

- permettre d'identifier la communauté ethnoculturelle qui suscite le plus d'intérêt pour les policiers, et pour quelle (s) raison (s) (curiosité personnelle, difficulté opérationnelle, faire connaître la police, etc.);
- de connaître la fréquence des interventions effectuées auprès de cette communauté ethnoculturelle;
- de connaître la nature des interventions effectuées (répression, prévention, sociocommunautaire), à quelle fréquence et auprès de quel groupe d'âge plus particulièrement;
- de préciser le type de difficultés rencontrées auprès de cette communauté ethnoculturelle (communication linguistique, perception négative de la police, difficulté à comprendre les attitudes, méconnaissance des lois et des règlements, etc);
- de préciser le type d'information ou de connaissance que les policiers aimeraient obtenir au sujet de cette communauté (leur histoire, leur culture et leur système de valeurs, les raisons de leur immigration, leurs perceptions à l'égard de la police, le métier de policier dans leur pays d'origine, etc.);
- de savoir si les policiers sont prêts à collaborer avec un organisme ethnoculturel qui oeuvre auprès de cette communauté;
- d'identifier les thématiques sur lesquelles les policiers désireraient travailler de concert avec les communautés et les organismes ethnoculturels" (Chalom, 1992b: 35).

Cette démarche a permis de développer une stratégie de coopération avec des organismes non gouvernementaux. Le mandat principal de ces organismes étant de faciliter la communication et les rapprochements entre les organismes et le service de police. Un regard sur les objectifs du programme de relations avec la communauté permet d'avoir une idée plus précise de la visée et du sens de cette coopération entre le SPCUM et les ONG:

- "- S'associer à des organismes ethnoculturels afin de développer une approche plus large orientée vers la résolution des problèmes spécifiques à telle ou telle communauté;

- Etre à l'écoute des besoins des communautés, développer et renforcer les relations avec celles-ci par le biais de projets, de tables rondes locales et de comités consultatifs;
- Reconnaître le rôle stratégique des organismes ethnoculturels dans l'analyse des besoins des communautés et développer un partenariat;
- Coordonner les efforts avec les organismes ethnoculturels, afin de maintenir la communication avec les communautés, par le biais de rencontres, d'activités sociocommunautaires, etc." (Chalom, 1992b: 37).

Les résultats de l'enquête ont conduit à une journée de formation réunissant les principaux intervenants. Lors de cette session spéciale, policiers et représentants des divers organismes non gouvernementaux au service des groupes ethnoculturels ciblés ont discuté de leurs attentes et de leurs perceptions de la situation. Le programme de formation s'articule autour de trois stratégies précises nées des préoccupations des policières et des policiers interrogés. Maurice Chalom résume bien ces trois axes stratégiques du programme de formation:

- "L'acquisition d'un ensemble de connaissances relatives au trajet migratoire, aux processus d'acculturation, aux stratégies d'insertion et aux relations identitaires en milieu multi-ethnique;
- L'expression et la confrontation des perceptions et des attentes réciproques entre les policiers et les communautés ethnoculturelles;
- L'analyse, la résolution de problèmes et l'identification de sujets et de stratégies de coopération entre les policiers et les communautés ethnoculturelles." (Chalom, 1992 b: 35).

Lors de la deuxième étape, on visait à faire acquérir des connaissances sur les groupes ethnoculturels, par exemple l'histoire, la langue, la structure familiale, les valeurs religieuses, diverses coutumes, etc.

Bloc 2

Les activités réalisées dans cette partie du programme eurent lieu dans les organismes des divers groupes ethnoculturels, tous des groupes non gouvernementaux.

On voulait permettre aux policiers d'acquérir des habiletés (niveau affectif) dans leurs relations avec des gens de diverses origines. On a permis aux participants de mieux connaître leurs prédispositions affectives dans des situations de différences ethniques et culturelles. La plupart des situations impliquent des relations, des échanges verbaux et non verbaux, c'est pourquoi on a travaillé au niveau des relations. Par des jeux de rôle ou des simulations, on favorisait la conduite de contacts expérimentaux ou interactifs. Il semble que ces activités furent fort appréciées.

Bloc 3

Enfin, l'organisme non gouvernemental a comme mission de mettre en place une session d'information avec des membres du groupe ethnique visé. Il s'agissait d'un projet expérimental qui visait à informer la communauté sur le travail policier et sur les services offerts. Cette expérience devait favoriser les échanges, les contacts positifs et les discussions conduisant à la solution de problèmes.

À cette étape-ci, il est trop tôt pour porter un jugement en profondeur sur l'impact d'un tel programme. Au SPCUM, on estime qu'environ 600 policiers n'ont pas encore été touchés par les "sessions d'initiation interculturelle" et le plan d'action entre le Service, la Communauté Urbaine de Montréal et les organismes non gouvernementaux est encore dans sa phase d'implantation.

Dès le départ, le SPCUM avaient identifiés quelques conditions essentielles au projet:

- " Il est primordial que les buts visés par le Service et le groupe-cible soient communs;
- Il faut que les rapports s'établissent sur une base de statut égal (les deux parties travaillent en terrain neutre);
- Il est nécessaire de créer une ambiance intime et à l'aise;
- Les deux parties doivent participer activement; une dynamique de groupe est essentielle;
- Orienter les participants vers une expérience positive dans un cadre tout aussi positif conduisant à des communications interculturelles harmonieuses." (Dépatie: 4)

Avant d'en arriver à ces conditions, le diagnostic sur la nature des relations avec les groupes ethnoculturels correspondait à un constat de blocage dans les communications:

"Il existe un climat d'appréhension et de méfiance entre policiers et citoyens, surtout lors d'intervention impliquant des groupes ethnoculturels... Position défensive des policiers... Position défensive des citoyens... Ces positions prédisposent les individus à exercer des rapports de force (majoritaire-minoritaire, menacé-menaçant), (Dépatie: 5). Et l'auteur de conclure que le "problème de fond: dans un grand centre urbain, les individus et les groupes (citoyen-police) ont un besoin de vivre et d'affirmer leur identité" (ibid.).

Ce dernier élément du diagnostic me semble lourd de sens; il s'agit d'une conclusion sur la question fondamentale de l'identité. C'est intéressant mais on ne connaît pas les prémisses du raisonnement duquel découle une telle conclusion. En outre, on passe sous silence les facteurs de causalité qui ont conduit à ce climat de méfiance et d'appréhension et à des positions défensives de part et d'autre. Référer à l'identité conduit directement à parler des appartenances; dans les faits, on ne fait jamais référence à l'appartenance des policiers à une institution porteuse d'idéologies, de traditions et de pratiques de rapports souvent conflictuels avec les citoyens de par la nature même du travail policier. Le risque d'une fuite en avant dans les solutions devient réel quand on explique le problème par les autres ou par le rapport avec les autres; dans une telle logique, on cherche les solutions à une situation seulement et on risque de passer à côté des vrais problèmes reliés à l'institution elle-même. À mon avis, il faut questionner l'idéologie policière, la signification de ses traditions, la dynamique de ses pratiques, ses modes d'organisation et de fonctionnement et dépasser la seule question des rapports avec les gens de diverses origines, tout particulièrement les individus de issus de groupes racisés. Au contraire, épingler seulement ces derniers au mur des priorités sous prétexte de problèmes spécifiques ne risque-t-il pas de contribuer à mettre en exergue les problèmes et laisser croire que, dans les faits, les relations avec ces gens sont plus complexes et plus difficiles en raison de leurs caractéristiques spécifiques? Je pose la question sans avoir les clés de la réponse. A mon avis, une réflexion systématique ou une analyse en profondeur des pratiques policières au plan social, idéologique et politique s'impose pour bien situer dans leur contexte les rapports avec les gens de diverses origines. Ce bout-là de la démarche reste encore à faire. Le jour où elle sera réalisée, les stratégies et les tactiques à développer dans les rapports avec la communauté couleront de source.

En conclusion, j'aimerais aborder la question des rapports avec les groupes ethnoculturels et leurs organismes sur le terrain de la pratique. Selon Maurice Chalom, "par leur action, il (les organismes non gouvernementaux) peuvent faciliter l'implantation d'une action policière à caractère sociocommunautaire." (1992 a: 9). Il s'agit là d'une hypothèse difficile à confirmer dans les faits. Nous n'avons pas les éléments en main à cette étape-ci du processus pour conclure que la création de ces liens entre le SPCUM et les organismes non gouvernementaux conduira à une véritable police communautaire. Une chose ressort clairement des orientations prises, la volonté d'améliorer les relations avec les membres des groupes ethnoculturels est ancrée solidement au SPCUM. Qu'en sera-t-il des résultats de ces efforts? Même si la volonté politique de passer à l'action semble bien implantée, toutes les conditions au niveau de la pratique à la base ne semblent pas réunies pour garantir l'implantation d'une véritable pratique communautaire fondée sur un partenariat réel. De fait, une des pierres d'achoppement au développement du partenariat provient de l'inégalité entre les partenaires, inégalité dans le poids politique et social, dans la nature des fonctions, dans les ressources humaines et financières. Avant de passer à une véritable pratique policière communautaire, il est important de ne pas perdre de vue que, dans la vie de tous les jours, les visées du SPCUM et des ONG diffèrent; les ONG n'ont aucun mandat de collaborer au travail policier, surtout en ce qui concerne le volet répression. Deuxièmement, à ce jour, les policiers sur le terrain n'ont pas le mandat de développer plus la prévention que la répression. Il faut donc identifier clairement les enjeux, les objets et les objectifs de la coopération. Que recouvre la phrase-clé qui annonce "une approche plus large orientée vers la résolution des problèmes spécifiques à telle ou telle communauté"? En d'autres termes, il est possible que le message du SPCUM soit perçu à peu près comme ceci par les ONG: aidez-nous à mieux faire notre travail! De quel travail parle-t-on? De la prévention? De la répression? Des relations avec la communauté au sens large? À plus ou moins long terme, quelles seront les réactions des groupes? Quelle sera la perception de leurs intérêts dans le processus? En outre, par exemple, dire "Etre à l'écoute des besoins des communautés..." ou "Reconnaître le rôle stratégique des organismes ethnoculturels dans l'analyse des besoins des communautés et développer un partenariat...", risque de créer beaucoup d'attentes auxquels le Service ne pourra pas nécessairement répondre. À quels types de besoins le Service peut-il répondre? Les besoins en services de police? De quelle manière, les groupes non gouvernementaux sont-ils associés au travail policier? Est-ce que le partenariat sera à sens unique? Est-ce que la police en tirera tous les bénéfices alors que les ONG resteront d'éternels assistants? Comment réagiront les membres des groupes ethnoculturels en constatant que des organismes agissent en leur nom dans la coopération avec les travail policier? Quelles seront les réactions des ONG et de leurs mandants si

survient un autre incident majeur comme celui d'Anthony Griffin ou celui de Marcellus François. Comment expliquer qu'on met davantage l'emphase sur le travail policier communautaire dans les groupes ethnoculturels que dans les autres secteurs de la population?

Devant tant de questions, peut-on conclure à l'établissement d'une police communautaire dans la foulée de cette coopération? A cette étape-ci, je n'en suis pas si sûr. Il faudra poursuivre l'expérience et définir avec plus de précisions les paramètres de la coopération et les réalités fondamentales dont il faudra tenir compte pour en arriver à un véritable partenariat équitable.

Troisième partie: le programme d'accès à l'égalité du SPCUM

Étant donné que le programme d'accès à l'égalité a fait l'objet de dossiers complets, je ne compte pas réinventer la roue car la plupart des données du SPCUM sont explicites quant aux orientations et aux données quantitatives et qualitatives sur le programme d'accès à l'égalité.

Le programme d'accès à l'égalité repose sur une décision de la Direction du Service de police qui date de 1989. Les objectifs du programme visent quatre groupes cibles, les femmes, les "minorités visibles", les "minorités ethnoculturelles" et les autochtones:

- Assurer une représentation équitable des membres des groupes cibles;
- Assurer l'accueil, puis l'intégration harmonieuse de ces membres;
- Identifier et supprimer, dans l'ensemble de son système, toute règle ou pratique pouvant causer la discrimination.

La stratégie d'implantation du programme d'accès à l'égalité traduit bien cette préoccupation:

"La possibilité de mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité se fonde sur la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. L'article 86.1 de cette Charte mentionne ce qui suit:

Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

Dans cette perspective, nous travaillons à la mise en oeuvre d'un programme d'action qui intègre l'accès à l'égalité de façon irréversible dans les moindres facettes de la gestion des ressources humaines à travers toute l'organisation. Par contre, nous avons constaté qu'un tel programme s'apparente à tout autre programme de gestion du changement, mais il n'en constitue pas moins un défi particulier; contrairement, par exemple, aux programmes visant la gestion des changements technologiques ou opérationnels, le Programme d'accès à l'égalité a ceci de particulier qu'il confronte, pour tous les membres de l'organisation, certains préjugés, attitudes, valeurs et croyances, et qu'il bouleverse profondément la culture organisationnelle.

En conséquence, les stratégies d'action privilégiées dans le développement et l'implantation de ce Programme furent les suivantes:

- un engagement ferme de la direction;
- une équipe permanente pour la gestion du Programme;
- un plan de communication sur mesure;
- une approche ouverte axée sur la consultation, l'information et la formation;
- un choix d'objectifs et de mesures correctives réalistes.

Un programme d'accès à l'égalité se caractérise essentiellement comme un processus de changement qui implique l'organisation dans son ensemble, et chacun de ses membres dans ses propres valeurs et croyances. Il s'agit donc d'une démarche de fond où l'atteinte des objectifs est directement liée à l'engagement réel et à l'implication personnelle des principaux décideurs. Au Service de police, depuis près de deux ans, l'implication de la haute Direction dans ce Programme s'est manifestée par des mesures concrètes, notamment:

- l'examen attentif et régulier du suivi des plans d'action, avec rétroaction, après la réalisation de chaque grande étape;
- l'implication personnelle du Directeur du Service et des membres du Comité de gestion, lors de journées d'étude avec le personnel de direction, lors de sessions de sensibilisation, ou encore lors du développement d'outils de promotion du Programme;
- l'utilisation par les membres de la Direction de toutes les occasions propices pour réaffirmer leur détermination et le caractère irréversible des orientations prises;
- l'allocation des ressources humaines et budgétaires requises, spécifiquement la création de postes permanents et temporaires, l'octroi d'un budget supplémentaire de l'ordre de 2 000 000 \$, pour les 3 premières années du

Programme, et la participation d'un grand nombre de policiers aux comités d'étude et aux groupes de consultation.

Dès le début, il est apparu impératif d'assurer la stabilité et la continuité de l'action par la mise en place d'une équipe pouvant représenter l'ensemble de l'organisation: un "comité des travaux" fut ainsi formé, relevant directement du Comité de gestion du Service. Le comité des travaux, composé de quatre officiers de direction, de l'administrateur de la section Gestion du personnel et du coordonnateur du Programme, est chargé d'orienter, encadrer et suivre toutes les activités relevant du Programme. Au besoin, le comité des travaux s'est adjoint des ressources professionnelles spécialisées, soit un conseiller technique de la Commission des droits de la personne du Québec, des spécialistes de l'éducation interculturelle et des communications, ainsi que divers responsables des unités de gestion des ressources humaines.

Un programme de gestion, voulant associer tous les membres de l'organisation à une nouvelle orientation, doit être suivi par une solide stratégie de communication: tous les paliers internes doivent connaître et prendre à coeur les objectifs poursuivis, les efforts déployés et les résultats obtenus.

Dès nos premières démarches de planification et de consultation, il nous est apparu essentiel de façonner nos communications en fonction de la culture organisationnelle et de la nature spécifique du Programme.

Il nous est apparu qu'une volonté réelle de changement exigeait un travail de sensibilisation et d'information auprès de tous les membres du Service avant même de donner un rayonnement public à notre initiative.

De plus, nous avons décidé d'associer à notre plan de diffusion interne les représentants de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal. Enfin, nous avons articulé la stratégie de communication autour de certains thèmes précis et nous avons développé les outils de promotion utiles.

Bien qu'il soit très important de rendre certains gestionnaires imputables de la coordination et du suivi des activités relatives au Programme d'accès à l'égalité, le succès du Programme repose largement sur une véritable responsabilité, partagée entre tous les membres de l'organisation. Le réel défi est de réaliser une vaste opération de mobilisation de tous les intervenants du Service de police. Les changements profonds recherchés nécessitent une approche de transparence et d'ouverture, permettant à chaque membre du personnel et à chaque groupe de l'organisation de se sentir respectés et de pouvoir ouvertement s'exprimer.

Au Service de police, tous les membres et tous les groupes de l'organisation ont été impliqués: gestionnaires policiers et civils, dirigeants de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal, délégués syndicaux, employés policiers et civils ainsi que les recrues policières.

À l'extérieur du Service, les nombreuses consultations ont mis à contribution la Commission des droits de la personne du Québec, le comité consultatif en relations interculturelles et interraciales de la

Communauté urbaine de Montréal (CCRII) et des groupes de représentants de diverses communautés ethnoculturelles.

À l'intérieur du Service, neuf comités d'analyse des systèmes de gestion des ressources humaines ont été formés, impliquant des directeurs de district, des gestionnaires civils et des représentants de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal. Ces comités ont complété, ou vont compléter, leurs travaux d'analyse par des séances de consultation auprès de groupes représentatifs réunissant policiers, officiers et membres des groupes cibles.

Dès le début de 1990, douze journées de sensibilisation et d'information ont permis successivement à tous les officiers de direction, puis aux membres de l'exécutif de la Fraternité des policiers et policières de la Communauté urbaine de Montréal de rencontrer le comité des travaux et d'échanger ouvertement sur tous les aspects du Programme.

D'ici la fin de l'année, l'ensemble des policiers: officiers, constables, délégués syndicaux et recrues auront participé à des sessions de sensibilisation sur le Programme. De plus, tous les officiers du Service auront reçu une formation sur la gestion des ressources humaines dans un contexte pluraliste.

Cette approche d'ouverture a déjà porté ses fruits. Elle a permis, notamment, de:

- augmenter la compréhension du Programme;
- démystifier le contenu du Programme auprès des intervenants;
- bien identifier certains points de résistance et certaines clientèles exigeant une attention appropriée;
- mieux orienter le plan de communication et les outils de formation en voie d'élaboration;
- rallier des intervenants de tous les niveaux hiérarchiques grâce à leur implication personnelle dans les activités du Programme.

La mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité suppose une analyse serrée touchant la sous-utilisation des groupes cibles et les différents sous-systèmes d'emploi, afin d'élaborer et d'implanter les mesures correctives qui s'imposent.

Qu'il s'agisse d'objectifs quantitatifs d'embauche, de mesures de redressement, de mesures d'égalité des chances ou encore de mesures de soutien, toutes nos décisions doivent répondre à des critères de raison et d'objectivité: la crédibilité même du Programme en dépend.

Nous avons déterminé avec soin les plages d'embauche, réservées aux groupes cibles, selon des taux de disponibilité réalistes qui nous permettront de rencontrer nos engagements. Ces plages furent planifiées de façon à garder un équilibre acceptable entre l'acquisition de personnel au sein du groupe majoritaire et des groupes cibles, et de façon à garantir une représentation équitable à moyen terme.

Notre stratégie est centrée sur l'élargissement des bassins de recrutement. Nous atteindrons les objectifs fixés, croyons-nous, en intensifiant nos efforts pour développer un marketing ciblé de la

carrière policière et en assurant la continuité de cette action par la mise sur pied d'une équipe permanente de recrutement. Le Service de police s'est fixé les paramètres suivants en matière de mesures correctives:

- maintien des normes et exigences d'embauche existantes;
- fixation des objectifs à atteindre sans aucun quota;
- échelonnement sur dix ans des prévisions d'embauche touchant les groupes cibles.

Concernant la révision de l'ensemble des systèmes d'emploi, toutes les mesures proposées et acceptées, jusqu'à présent, visent l'établissement ou la modification de politiques, procédures, règles et pratiques s'adressant à l'ensemble du personnel de l'organisation. Ce faisant, nous évitons de renforcer le particularisme du personnel des groupes cibles; de plus, le Programme d'accès à l'égalité devient un outil de bonification de la gestion globale du Service de police". (SPCUM, 1991: 4-7)

Fort du principe que les groupes visés doivent être présents au sein du service de police dans la même proportion où on les retrouve au sein de la main-d'oeuvre disponible sur le marché du travail, le SPCUM a voulu implanter les mesures nécessaires à un redressement de la situation.

"L'analyse des effectifs de l'entreprise permet d'établir la proportion des employés émanant des groupes cibles. L'analyse de la main-d'oeuvre permet d'établir la proportion des travailleurs disponibles émanant des groupes cibles, soit le taux de disponibilité de ces travailleurs sur le marché. Dans les effectifs de l'entreprise, si les groupes cibles ont un taux de présence inférieur au taux de leur disponibilité sur le marché, c'est une situation de sous-utilisation réelle qui appelle des mesures de redressement temporaires dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité". (SPCUM, 1991: 8)

Au 1^{er} janvier 1991, le service de police comptait 3 170 agents répartis de la façon suivante: 325 femmes (10,2 %), 185 individus issus des groupes ethnoculturels (5,8 %), 18 des groupes racisés (0,56 %) et 2 autochtones (0,002 %). Ces données ne correspondent pas au taux de disponibilité des groupes cibles établi par la Commission des Droits de la Personne du Québec et qui est de 32,8 %, 9,00 % des groupes ethnoculturels, 5,87 % des groupes racisés et 0,95 % des autochtones. D'ailleurs, cette disproportion sert d'argument central au Service de police pour mettre en oeuvre des mesures concrètes de rattrapage.

Dans son diagnostic, le SPCUM compte combler 720 postes avec des femmes, 171 avec des membres des groupes ethnoculturels, 102 issus des groupes racisés et 30 autochtones. Tout en respectant les règles d'embauche suivantes:

- maintien du nombre actuel des postes de travail;
- respect des normes actuelles d'embauche et des exigences touchant la compétence requise dans l'embauche de tout candidat émanant des groupes cibles;
- recrutement d'une moyenne annuelle de 250 policiers pour les 10 prochaines années.

D'ailleurs les tableaux suivants illustrent bien le portrait réel de la situation:

TABLEAU I - Sous-utilisation des groupes cibles¹

GROUPES	Sous-utilisation des groupes cibles			
	Taux de disponibilité	Taux de présence	Sous-utilisation	Postes à combler
Femmes	32,80%	10,20%	22,60%	720
Minorités visibles	05,87%	00,56%	05,31%	171
Communautés ethnoculturelles	09,00%	05,80%	03,20%	102
Autochtones	00,95%	0,002%	00,95%	30

N.B.: Taux de disponibilité révisé à tous les 5 ans par la CDPQ. L'objectif d'embauche révisé à tous les ans.

¹ Source: SPCUM, 1991: 9.

TABLEAU II - Les objectifs prévisionnels d'embauche sur une période de dix ans: 1991-2002²

GROUPES	1e	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e
Femmes	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Minorités visibles	8	11	15	17	20	20	20	20	20	20
Communautés ethno-culturelles	11	11	10	10	10	10	10	10	10	10
Autochtones	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4
TOTAL:	Femmes		Minorités visibles		Comm.ethno-culturelles		Autochtones			
	720		171		102		30			

N.B.: Prévision d'embauche basée sur 250 postes à combler chaque année.

Le SPCUM a donc opté pour un programme qui visait à trouver des solutions au niveau du nombre d'effectifs mais aussi à promouvoir une intégration qualitative des nouveaux membres dans diverses fonctions au service de police. De fait, le programme vise à éliminer la discrimination dans les systèmes de gestion encadrant les emplois de l'institution; neuf systèmes de gestion sont visés:

- accueil et intégration;
- évaluation des recrues en probation;
- description des fonctions et mouvements de personnel;
- promotion;
- évaluation du rendement;
- émunération;
- formation et développement;
- relations de travail et conditions de travail.

² Source: SPCUM, 1991: 9.

Pour en arriver à réaliser le plan d'une manière efficace, le SPCUM a mis sur pied neuf comités de travail chargés d'effectuer l'analyse de chaque système. Chaque comité devait faire un examen minutieux des règles et pratiques en vigueur, consulter sur les problèmes de discrimination qui peuvent affecter un système de gestion et soumettre un diagnostic et proposer des mesures correctives.

Les stratégies mises de l'avant par le SPCUM sont à la fois complexes et complètes. Un regard sur le dossier de présentation du programme d'accès à l'égalité indique clairement les éléments concrets du programme:

- "Organisation d'un stage d'initiation à la vie policière à l'intention d'étudiants du milieu secondaire issus de minorités visibles et communautés ethnoculturelles; le stage a regroupé quinze étudiants pendant deux mois au cours de l'été 1990; un rapport élaboré de ce stage, puis une vidéocassette illustrant cette expérience sont devenus, par la suite, des outils précieux de communication.

- Création d'une équipe permanente de recrutement chargée de mener des campagnes de recrutement et de sensibilisation auprès des étudiants émanant des groupes cibles, et d'exercer une présence constante auprès des institutions scolaires, des organismes publics, para-publics et communautaires; l'équipe est en place, au sein de l'unité "Embauche", depuis septembre 1990. Elle comprend un cadre civil féminin, une policière et un policier.

- Vaste campagne de recrutement, dès l'automne 1990, en milieu scolaire de la région montréalaise pour rejoindre les étudiants émanant des groupes cibles dans les écoles secondaires et les cégeps où ils sont le plus concentrés; conférences, kiosques d'information et entrevues personnelles sur la carrière policière ont marqué cette expérience.

- Publication dans les journaux ethniques d'annonces professionnelles sur la carrière policière.

- Corrections apportées à nos formulaires d'embauche: demande d'emploi, questionnaire du postulant, puis adoption d'un questionnaire uniforme pour les enquêtes d'embauche afin d'éliminer toute possibilité de discrimination dans ces processus administratifs.

Pour les mois à venir, les efforts de recrutement et de sensibilisation vont comporter, notamment, un programme de relations avec les organismes publics, para-publics et communautaires les plus concernés par les groupes cibles, des journées de sensibilisation en milieu étudiant de cégeps et d'universités, et toutes sortes d'initiatives de présence et d'information auprès des milieux concernés par les groupes racisés et les groupes ethnoculturels. [...]

- Rétention des services d'un consultant spécialisé pour concevoir et administrer les programmes de formation en matière d'accès à l'égalité.
- Préparation et diffusion d'une session d'information et de sensibilisation à tout le personnel policier sur les réalités d'accueil et d'intégration; les enjeux du Programme d'accès à l'égalité ont été expliqués aux 1 208 officiers du Service et à près de la moitié des constables, jusqu'à présent.
- Préparation et diffusion d'une session de formation à l'intention des cadres et gestionnaires sur la gestion de la différence dans un contexte multiculturel et multiracial; à ce jour, tous les cadres policiers et civils et tous les officiers policiers ont pris part à cette session.
- Production et distribution, à tous les cadres et gestionnaires, d'un document résumant les informations de base sur le Programme d'accès à l'égalité, tel que prévu par le Service.
- Sessions spécifiquement réalisées à l'intention des délégués syndicaux sur le Programme d'accès à l'égalité et sur la gestion de la différence.
- Mise en vigueur de la politique officielle du Service sur le harcèlement sexuel; cette politique institue un mécanisme de recours et désigne un protecteur des droits de la personne pour les fins mêmes de cette politique.

Au cours des mois à venir, différentes mesures seront mises en oeuvre touchant le parrainage et l'assignation des recrues ou touchant l'ouverture d'esprit des candidats au pluralisme ethnique et culturel, dans le cadre des examens de promotion. Lors des journées initiales d'accueil des recrues, à leur arrivée dans le Service, un exposé sera ajouté expliquant le Programme d'accès à l'égalité et les difficultés éprouvées par les membres des groupes cibles.

Les mesures correctives, recommandées par le comité de travail, ont fait ressortir la nécessité de réviser le système en vigueur afin que l'évaluation des recrues puisse reposer sur une description et un profil d'emploi pertinents, et que les risques d'effets discriminatoires soient réduits. Les réalisations dépendent nécessairement d'un programme de descriptions et profils d'emploi: un tel programme vient d'être lancé pour l'ensemble des fonctions policières avec l'assistance d'une firme spécialisée.

Dès que les fonctions de base auront fait l'objet des descriptions et profils nécessaires, les activités suivantes seront entreprises:

- révision du guide et du formulaire existants;
- émission d'une procédure administrative claire et détaillée;
- dispensation aux évaluateurs d'une formation pertinente;
- mise en place d'un mécanisme de contrôle en vue d'une application uniforme et équitable du système d'évaluation.

Le Programme d'accès à l'égalité assume une mission stratégique dans le développement de l'entreprise; en tout temps, dans tous ses

aspects essentiels, le Programme doit faire l'objet d'une représentation rigoureuse, pertinente et appropriée au personnel de l'entreprise et à sa clientèle extérieure; le plan de communication doit révéler clairement à quiconque les intentions de l'entreprise, les objectifs et les réalisations du Programme.

Le Service de police a privilégié la diffusion interne du Programme avant toute publication vers l'extérieur. Il était primordial de mobiliser d'abord les membres du personnel, vu que tout employé dûment informé et dûment consulté peut devenir un précieux agent de changement dans son milieu de travail. Voici les principales réalisations de la diffusion interne jusqu'ici:

- rétention d'une firme de consultants en communication pour élaborer un plan stratégique de communication;
- choix d'un thème pour identifier le Programme;
- production d'un document à l'intention des gestionnaires du Service afin de mettre à leur disposition une information de base sur le Programme;
- réalisation de douze journées d'information et de sensibilisation à l'intention des cadres policiers et civils du Service, ainsi que de l'Exécutif de la Fraternité, sur les raisons, les objectifs et les activités du Programme.

La diffusion externe du Programme débutera par d'importantes initiatives de lancement:

- présentation d'un rapport global sur les réalisations du Programme auprès de la Commission des droits de la personne, puis du comité consultatif en relations interculturelles et interraciales de la Communauté urbaine de Montréal;
- rencontres personnalisées du Directeur du Service, monsieur Alain St-Germain, avec les représentants des différents groupes ethnoculturels;
- conférence de presse pour dévoiler les objectifs et les réalisations du Programme.

Ultérieurement, la diffusion externe se prolongera auprès des groupes cibles, des organismes publics et des ressources communautaires". (SPCUM, 1991: 11-13)

À cela s'ajoute un programme de recrutement auprès des jeunes issus de divers groupes ethnoculturels. Depuis 1990, chaque été, durant une période de deux mois, seize jeunes de diverses origines peuvent faire un stage d'observation participante dans le Service. La plupart d'entre eux terminent leurs études secondaires et sont susceptibles de s'inscrire en techniques policières. Jeune encore, le programme d'accès à l'égalité du SPCUM semble

déjà atteindre une bonne partie de ses objectifs. Les résultats de l'année 1991 laissent voir que les objectifs quantitatifs sont presque tous atteints.

Quatrième partie: le plan d'action CUM, SPCUM et organismes de la communauté noire de Montréal (1992)

Les résultats de l'enquête du coroner dans l'affaire Marcellus François, jeune d'origine jamaïcaine abattu par un policier suite à une erreur d'identification du suspect, ont démontré clairement que le fossé profond entre le SPCUM, et les groupes de la communauté noire ne pouvait être comblé seulement par des bons mots, des excuses et des compensations financières à la famille de la victime.

Le rapport du coroner indiquait des pistes claires quant à la nécessité pour le SPCUM de jeter un regard critique sur son agir comme institution. La direction du SPCUM a pris la mesure de la situation et a décidé d'agir ouvertement et de soumettre ses pistes de réflexion tant aux groupes-cibles visés qu'au public en général. Comme il fallait s'y attendre, le doute sur la sincérité du Service traversait l'opinion publique, tout particulièrement les membres de la communauté noire de Montréal. En outre, beaucoup de policiers ont cru que leurs dirigeants les trahissaient en admettant publiquement que le décès de Marcellus François découlait d'une série d'erreurs imputables aux policiers en devoir ce jour-là. Deux mille policiers ont même participé à une manifestation afin de signifier ouvertement leur désaccord et demander la démission de leur chef, monsieur Alain Saint-Germain. Ce dernier a résisté à cette vague de pression et il a accepté les règles du jeu imposées par le ministère de la sécurité publique soit la création d'une commission d'enquête indépendante sur les rapports de la police avec les groupes de la communauté noire. Cette commission créée le 15 mai 1992 par le ministre de la Sécurité publique du Québec, monsieur Claude Ryan, agit sous le nom officiel de *Groupe de travail du ministre de la Sécurité publique sur les relations entre la communauté noire et le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal*. Le mandat du Groupe de travail consiste à: 1) "D'examiner le plan d'action déjà élaboré par la Communauté urbaine de Montréal; 2) de soumettre des recommandations sur ce plan et sur toute autre initiative qu'il jugera afin de contrer ou prévenir la discrimination ou le racisme au sein du Service de police de la Communauté urbaine de Montréal" (Groupe de travail, 1992: 2-3).

Avant même la publication du rapport de cette commission d'enquête présidée par le recteur de l'Université du Québec à Montréal, monsieur Claude Corbo, le SPCUM a décidé de prendre les devants sur le terrain et de larguer les voiles en mettant le cap vers de nouvelles approches avec les groupes de la communauté noire de Montréal. Dans cette conjoncture de crise, le SPCUM n'avait pas vraiment le choix d'agir et il faut lui reconnaître le mérite d'avoir passé à l'offensive sans tambours ni trompettes en mettant de l'avant une approche positive de ces rapports avec les groupe de la communauté noire de Montréal en proposant un *Plan d'action* dès le 23 août 1991, soit à peine un mois après la mort de Marcellus François. La version finale du *Plan d'action* a finalement été adoptée par le Comité excutif de la CUM le 6 février 1992. Il s'agit d'une mesure importante puisque la CUM appuie sa décision d'un investissement important de 275 000 \$ alloué à la réalisation du *Plan d'action*.

Comme le signale le préambule du *Plan d'action*:

"Le plan d'action mis de l'avant par la Communauté Urbaine de Montréal et son Service de police sur les relations avec la communauté noire est évidemment une action ponctuelle qui découle dans une large mesure de l'affaire Marcellus François. Il vise à mettre en place rapidement une série de mesures concrètes pour établir une relation de travail entre le Service de police et des organismes de la communauté noire autour d'une action commune sur des problèmes de criminalité et d'insécurité."

Le *Plan d'action* poursuit des objectifs très concrets et utilisent des stratégies qui semblent bien adaptées aux exigences spécifiques de la situation actuelle des rapports entre le SPCUM et les groupes de la communauté noire de Montréal.

À ce jour, le *Plan d'action* est déjà une réalité. Dès le mois d'août, le Groupe de travail note dans son rapport partiel que "le Plan a notamment permis un dialogue entre le SPCUM et les communautés noires et au sein de celles-ci, cela constitue un acquis important, un gage d'espoir pour l'avenir. Cependant, émanant d'un organisme aux compétences aussi spécialisées et aussi limitées que la CUM, le *Plan d'action* comporte des limitations très sérieuses qui ne doivent pas échapper aux autres ordres de gouvernement, dont le gouvernement du Québec" (Groupe de travail, 1992: 9).

Malgré les espoirs mis dans ce plan d'action, le Groupe de travail est très conscient des limites d'une telle entreprise, limites que je partage entièrement:

"Parmi les carences du Plan d'action, il faut signaler en tout premier lieu qu'il n'incorpore pas, de façon évidente, une analyse développée de la situation concrète et des problèmes particuliers des diverses communautés noires. Dans la mesure où elles ont des origines fort différentes, s'expriment dans des langues différentes, ces communautés vivent différemment leur rapport avec la majorité québécoise et s'inspirent de valeurs variables. Cela ne semble pas pris en compte de façon significative par le Plan d'action. Par ailleurs, le Plan d'action se soucie légitimement de prévention de la criminalité. Cependant, la question des relations entre le corps policier et les communautés noires dépasse la seule dimension de la criminalité et de la déviance. Ce Plan d'action ne peut guère considérer les causes de la criminalité et agir à ce niveau. Le Plan conduit à des actions limitées et ponctuelles qui visent à prévenir en quelques sortes *in extremis* des heurts entre le corps policier et les communautés noires, sans pouvoir, compte tenu de la juridiction de la CUM entreprendre une action à plus longue portée qui dénouerait les irritants plus profonds intervenant dans les relations des deux parties. Ces irritants qui tiennent souvent à une causalité socio-économique et culturelle complexe. Compte tenu de son caractère très ciblé, le Plan d'action porte donc en lui plusieurs risques: centrer l'action policière plus sur les éléments déviants que le service d'ensemble des communautés noires; accroître le niveau d'ensemble des communautés noires; accroître le niveau d'inquiétude et de stress des policiers et policières dans leurs rapports quotidiens avec les communautés noires; et surtout, donner à penser que les communautés noires éprouvent des problèmes de criminalité proportionnellement beaucoup plus graves que l'ensemble de la société." (Groupe de travail, 1992: 10-11).

Au fil des jours, le *Plan d'action* est devenu la quille sur laquelle se greffent toutes les membrures d'une action concertée riche de promesses, à un point tel que le Groupe de travail a recommandé au gouvernement du Québec et à la CUM d'aller de l'avant durant une période d'au moins trois ans. Il n'y a pas probablement de liens de cause à effet entre le travail fait à ce jour dans le cadre du Plan d'action et la recommandation du Groupe de travail mais, quoi qu'il en soit, elle sied très bien à la réalité du *Plan d'action*.

"Que le ministre de la Sécurité publique du Québec accueille favorablement le Plan d'action élaboré par la Communauté Urbaine de Montréal et s'assure que ce Plan donne lieu à une application d'une durée d'au moins trois ans (1992, 1993, 1994). À cette fin, que le ministre s'assure également de la reconduction du budget de 150 000 \$ consenti par la CUM pour l'exercice 1992. Que le ministre s'assure en outre que les éléments du plan d'action fassent l'objet d'évaluations appropriées et, au besoin, d'ajustements." (Groupe de travail, 1992: 12).

Pour conclure, il m'apparaît important de signaler que le *Plan d'action* semble prometteur de jours meilleurs dans les rapports de la police avec les groupes de la communauté noire et c'est justement parce qu'on y fonde beaucoup d'espoir qu'il méritera une évaluation systématique. Le SPCUM devrait développer des méthodes et des stratégies d'évaluation des interventions réalisées dans le cadre du *Plan d'action*. Il faudra rapidement se poser la question centrale: est-ce que les mesures préconisées dans le *Plan d'action* ont permis de réduire la criminalité et ont fait changer le sentiment d'insécurité et les confrontations entre policiers et membres des communautés noires? À cela, il faudra ajouter la question de l'efficacité des nouvelles stratégies au niveau du travail policier comme tel mais aussi en termes de changements d'attitudes chez les policiers en raison d'une compréhension plus complète des enjeux qui sous-tendent les nouvelles réalités sociales. Enfin, il faudra se demander si les changements de stratégies policières, les changements d'attitudes et les changements de politiques vont avoir un impact sur d'autres institutions et acteurs individuels qui interviennent dans les groupes de la communauté noire, par exemple les travailleurs sociaux, les enseignants, les travailleurs communautaires dans les organismes des groupes de la communauté noire.

En conclusion, il faut signaler que les divers programmes se complètent bien. On l'a déjà dit, un programme de formation ne suffit pas à lui seul à changer une situation; le programme d'accès à l'égalité permet d'insérer une masse critique d'individus de diverses origines dans les services de la police, ce qui crée une situation de contacts quotidiens, donc des changements probables dans les relations internes entre les membres du SPCUM et les gens de diverses origines. Plusieurs questions restent cependant en suspens: Pourquoi a-t-on des difficultés à recruter? A-t-on des mécanismes d'intégration des membres du SPCUM de diverses origines? Prévoit-on des mécanismes d'évaluation de l'impact de la présence de ces nouveaux venus sur les relations entre les policiers et entre les policiers et les gens de diverses origines? Peut-on prévoir les conséquences sur les pratiques policières? Au niveau de la formation, plus de 5 000 policiers ont participé à des sessions de formation depuis 1986. Le plateau atteint est certes significatif au plan quantitatif, il reste à démontrer l'impact qualitatif de tous ce processus de formation amorcé au SPCUM.

CHAPITRE 2

LA PERCEPTION DES RAPPORTS INTERETHNIQUES ET L'ÉVALUATION DE LA FORMATION À LA DIVERSITÉ PLURIETHNIQUE

Comme prévu dans le mandat initial, nous avons procédé à l'analyse des documents relatifs à la formation interculturelle. Dans ce deuxième bloc, il s'agit de présenter les résultats dominants et factuels de la cueillette des données quantitatives et qualitatives.

1. Méthodologie

La première étape de la recherche, disions-nous, consistait à faire un inventaire et une analyse des programmes de formation et d'action au Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal. La seconde partie présente une évaluation des programmes de formation à la diversité pluriethnique par une analyse des perceptions et des attitudes des policiers du SPCUM.

Étant donné que la recherche poursuit simultanément plusieurs objectifs et vise à analyser un objet fort complexe, les perceptions et les attitudes des policiers, en accord avec Charles Ungerleider qui réalise la même étude à Vancouver et Ottawa, j'ai utilisé une méthode mixte. Il est important de développer une méthodologie adaptée à la situation spécifique du SPCUM et à l'objectif central qui consistait à évaluer l'impact de la formation et de la sensibilisation des policiers du Service à la réalité pluriethnique de Montréal. Enfin, il fallait aussi tenir compte des exigences d'une étude comparative.

Le SPCUM ayant demandé la recherche à tous les niveaux, le soutien à la démarche fut exemplaire. On a donné les autorisations dans des délais rapides et la démarche de cueillette des données a suivi son cours normal avec un appui de tous les instants de la part du SPCUM et ce dans le plus grand respect de mon autonomie professionnelle comme chercheur.

Mener une recherche sur les perceptions et les attitudes posent toujours un défi de taille car tellement de facteurs peuvent en altérer le sens. L'attitude étant une prédisposition ou la propension à agir de telle ou telle manière dans telle ou telle situation, elle est marquée par les perceptions que les individus ont de tel ou tel phénomène social, politique ou autre. Les attitudes et les perceptions sont traversées par les opinions, les sentiments et les comportements; chez un individu, tout cela peut correspondre à une certaine cohérence mais peut aussi comporter de multiples contradictions. Par exemple, je peux bien être d'accord avec le fait que le droit de vote est important mais ne pas me déplacer pour aller voter parce que le jour du vote je ne me sens pas très bien ou je trouve qu'il fait trop froid ou encore j'estime que le jeu n'en vaut pas la chandelle. Les attitudes sont donc des mélanges complexes d'opinions, de sentiments et de comportements. Si une seule de ces dimensions est négligée, les perceptions des gestionnaires peuvent être tout à fait biaisées et leurs décisions peuvent les conduire à de multiples erreurs. Il est donc important de bien connaître les attitudes d'un groupe en vue de savoir avec qui on travaille. C'est pourquoi le questionnaire utilisé couvre plusieurs dimensions qui touchent les perceptions, les comportements et les réactions émotives. Les répondants devront aussi se trouver face à des énoncés positifs et négatifs parfois contradictoires de sorte qu'il sera possible d'identifier où se situent les contradictions chez les individus.

Tracer le portrait des attitudes et des perceptions, c'est aussi évaluer en profondeur. Le chercheur doit dessiner le portrait d'une situation actuelle en tenant compte des multiples facteurs qui peuvent influencer les résultats de sa cueillette de données. Ainsi, le fait d'avoir suivi des cours de formation ou de sensibilisation à la réalité pluriethnique est une donnée significative mais non exclusive dans les déterminants des attitudes; beaucoup d'autres facteurs peuvent intervenir dans les changements d'attitudes et de perceptions, notamment l'idéologie propre à un milieu, l'identité professionnelle, les expériences vécues, etc. Par exemple, qui peut dire si les programmes de formation ont eu plus d'influence sur les perceptions et les attitudes des policiers que tous les événements entourant la mort de Marcellus François sous les balles d'un policier en 1991, surtout la couverture médiatique peu favorable aux policiers qui suivit. Il faut donc dessiner les contours des perceptions et des attitudes aujourd'hui sans pouvoir les comparer avec ce qu'elles étaient avant les sessions de formation et de sensibilisation aux réalités pluriethniques.

Au niveau des outils, les responsables du projet au SPCUM et moi-même avons donc développé ensemble un questionnaire qui visait à identifier et mesurer les perceptions et les attitudes des policiers. L'outil devait répondre à plusieurs critères: il devait être assez

complet pour permettre de comparer plusieurs variables et plusieurs dimensions des perceptions, être simple et court dans son application et lier la mesure des perceptions et des attitudes à l'égard de la réalité pluriethnique d'une grande ville et l'évaluation de la formation "à l'interculturel" à proprement parler. Le défi à relever nous a conduits à proposer une méthode mixte: un questionnaire fondé sur des affirmations sur lesquels le répondant devait se prononcer d'une façon pondérée; l'animation de groupes-cible (focus groups) composés de policiers qui doivent à la fois commenter les résultats de la recherche après l'analyse des données recueillies par le questionnaire et discuter leurs propres perceptions et attitudes; enfin, nous avons discuté la problématique et les recommandations avec des groupes-cibles formés de membres de groupes ethnoculturels.

Première étape

Tout d'abord, la cueillette des données documentaires repose sur l'ensemble des dossiers fournis par le SPCUM et sur les documents identifiés dans les centres de documentation. Chaque programme compte un ensemble de dossiers officiels préparés par le SPCUM ou par d'autres personnes ou firmes pour le compte du Service.

Dans l'ensemble de ces documents, le matériel est organisé autour des axes suivants: 1) Les concepts qui définissent l'orientation; 2) Les objectifs poursuivis; 3) L'objet sur lequel porte l'intervention; 4) Les mesures proposées ou les plans d'action; 5) Les acteurs dans l'action et ceux visés par l'action. Les dossiers à caractère scientifique (livres et articles) servent à enrichir la réflexion et à prendre le recul pratique et théorique nécessaire à un regard critique sur la réalité des interventions mises de l'avant par le SPCUM.

Deuxième étape

La réalisation de la seconde étape repose essentiellement sur une méthode mixte de cueillette de données: 1) Cueillette de données à partir d'entrevues avec des personnes-clés dans le SPCUM; 2) Cueillette de données directe auprès des policiers à l'aide d'un questionnaire objectif à questions fermées; 3) Confirmation, discussion et analyse critique des résultats de l'enquête à l'aide de groupes-cible (focus-groups) formés de policiers.

Dans un premier temps, la cueillette des données de base commence par des entrevues avec des personnes-clés dans le Service de police, par exemple des gens qui travaillent au niveau des relations avec la communauté, le coordonnateur du programme d'accès à l'égalité.

Le questionnaire:

Au niveau du questionnaire, en raison du grand nombre de membres du SPCUM, j'ai dû préparer un échantillon stratifié mais en partie aléatoire afin d'obtenir une représentation juste et fiable du corps policier dans son entier. Afin d'en arriver à un niveau de confiance à 95 % et à une marge d'erreur de plus ou moins 2,5 %, en théorie, un échantillon de 275 est nécessaire. Afin de hausser le taux de fiabilité, j'ai structuré un échantillon de 385 individus, soit 7,5 % de la population totale des policiers sur un nombre global de 4 000 policiers.

L'échantillon stratifié comprend les catégories d'individus suivants:

- 180 patrouilleurs choisis au hasard, avec une représentation minimale de 20 femmes. Ce groupe de 180 individus devrait nous fournir une représentation à peu près équivalente à la courbe de distribution des agents en fonction de leur âge et de leur origine.
- 18 directeurs
- 96 lieutenants, soit 4 par district
- 96 sergents, soit 4 par district

Dans le cas des directeurs, des lieutenants et des sergents, je visais 75 % des effectifs. L'échantillon est donc représentatif selon les grades.

La majorité des policiers interrogés occupent la même fonction depuis moins de 5 ans:

1.	0 - 5 ans	208	54.73 %
2.	6 - 10 ans	85	22.36%
3.	11 - 15 ans	35	9,21 %
4.	16 - 20 ans	17	4.74 %
5.	21 ans et plus	35	9.21 %
Total		380	100.0 %

Au niveau de la scolarité, la distribution paraît assez partagée:

1.	Secondaire	101	26.57 %
2.	CEGEP	130	34.21 %
3.	DEC non terminé	34	8.94 %
4.	Cours universitaire	108	28.42 %
5.	Autre	7	1.84 %
Total		380	100 %

Au niveau de la moyenne d'âge, on obtient une distribution assez bien équilibrée par rapport aux effectifs du Service:

1.	30 ans et moins	83	22.06 %
2.	31 à 35 ans	49	12.99 %
3.	36 à 45 ans	141	37.40 %
4.	46 à 50 ans	75	19.89 %
5.	50 et plus	29	7.62 %
Total		377	100.0 %

Au niveau de la représentation ethnique, 92,5% sont Canadiens-français:

1.	Canadien-français	350	92.59 %
2.	Canadien-anglais	7	1.85 %
3.	Italien	8	2.11 %
4.	Diverses origines	13	3.43 %
Total		378	100.0 %

Au niveau des langues parlées:

1.	Français	378	100.00. %
2.	Anglais	352	93.36 %
3.	Italien	12	3.18 %
4.	Espagnol	22	5.83 %
5.	Autre (vietnamien, etc.)	5	1.32 %
6.	Créole	4	1.06 %

Au niveau de la participation aux sessions de formation et aux sessions d'initiation, le niveau de participation est élevé en ce qui concerne les sessions données en 1986-1988 et beaucoup moindre en ce qui a trait aux sessions d'initiation interculturelle données à partir de 1989. Il faut souligner cependant que cette dernière série de sessions ne touchait que certains districts (15, 21, 25, 31, 42, 45, 54, 55).

1.	Sessions de formation interculturelle	330	88.71 %
2.	Sessions d'initiation interculturelle	127	34.60 %

Le questionnaire est construit selon le principe de l'alternance des choix. Plusieurs affirmations qui commandent un choix du répondant sont soit négatives soit positives, soit au niveau des perceptions soit au niveau des attitudes. On y trouve aussi des affirmations contradictoires de sorte que la logique de l'individu est mise à l'épreuve.

La pondération des choix s'appuie sur l'échelle de Likert; l'individu doit pondérer sa réponse à partir de l'échelle suivante:

1. Tout à fait d'accord
2. En accord
3. Incertain
4. En désaccord
5. Tout à fait en désaccord

L'échelle de Likert offre l'avantage d'en apprendre davantage sur les nuances dans les perceptions et les attitudes car elle met en lumière les sentiments, les opinions et des positions par rapport à l'agir.

Les groupes-cibles de policiers:

Enfin, quatre groupes-cible permettent, du point de vue des acteurs sur le terrain, de confronter, d'infirmer ou de confirmer les principales conclusions obtenues à l'analyse des données avec les perceptions et le jugement des policiers.

Pour les fins de la recherche, j'ai travaillé avec 4 groupes-cibles formés de policiers. Chaque groupe se fonde sur un échantillon stratifié:

- 2 femmes (parfois 3) et 8 hommes
- 5 agents de moins de 30 ans et 5 de plus de 30 ans
- 5 agents qui ont un diplôme de niveau CEGEP et 5 de niveau secondaire
- 7 agents, 2 sergents et 1 lieutenant

J'ai choisi de retenir 2 femmes par groupe même si le SPCUM compte 10,5% de femmes en son sein. Une représentation de 20 % dans chaque groupe permet de créer une situation favorable à une participation maximale des femmes.

Chaque rencontre de groupe dure en moyenne 2 heures et 30 minutes. Cette durée permet habituellement d'atteindre la saturation de l'information nécessaire à l'atteinte des objectifs poursuivis par cette opération.

Troisième étape

Les groupes-cibles de la communauté:

J'ai choisi les dirigeants et les intervenants des principaux groupes et organismes qui, à un degré ou l'autre, travaillent avec le SPCUM (voir liste à l'annexe 3). La rencontre avec eux permet de recueillir leur évaluation de la formation des policiers, discuter les principaux résultats de la recherche et entendre leurs recommandations.

2. L'analyse des données

Dans une étude d'évaluation d'un programme de formation, la tentation est forte de considérer seulement l'objet spécifique de la recherche mais il est aussi important de situer la perception et l'attitude du groupe étudié dans le cadre institutionnel où ils oeuvrent et dans le contexte social en général. Comme n'importe quel autre individu, les policiers ont des opinions et des attitudes qui inspirent leur comportement dans la vie quotidienne en général et dans leur travail. Ce phénomène est tellement vrai qu'en considérant le fait d'avoir suivi les sessions de formation interculturelle et/ou d'avoir participé aux sessions d'initiation à l'interculturel comme variables indépendantes, une conclusion s'impose, ce type de formation n'infère pas du tout sur leur perception des choses. Cette conclusion en surprendra plus d'un puisqu'a priori la formation ou la sensibilisation doit changer les perceptions et les attitudes alors que, dans les faits, il semble que ce ne soit pas vraiment le cas. En l'occurrence, j'ai soumis plusieurs assertions à leur attention auxquelles ils ont répondu avec spontanéité. Leurs choix indiquent comment ils perçoivent les rapports interethniques et d'autres réalités mais qui présentent des liens directs avec leur travail, le contexte institutionnel et leurs relations avec les citoyens en général et, tout particulièrement, avec les gens de diverses origines.

Avant de procéder à l'analyse des relations interethniques au sens strict et de procéder à l'évaluation à partir des perceptions et des attitudes des policiers, nous avons fait des recoupements entre diverses variables indépendantes dont le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, le district d'appartenance, le grade et le fait d'avoir suivi les sessions de formation ou les sessions de sensibilisation aux réalités interculturelles avec des variables dépendantes qui portent sur des positions générales au plan idéologique comme l'application de la justice, l'application des programmes d'accès à l'égalité, la perception des relations de la police avec les gens de diverses origines.

De façon générale, on observe une position constante sur tous les aspects: il y a une différence marquée entre les perceptions et les attitudes des patrouilleurs et celles des directeurs, en d'autres termes, plus le policier monte en grade plus ses perceptions changent car les différences entre les patrouilleurs et les sergents sont toujours moins grandes qu'entre les lieutenants et les directeurs. Cette tendance se maintient dans l'analyse de toutes les variables et s'explique par divers facteurs dont l'âge, la scolarité, l'influence des pairs, le nombre d'années d'expérience et la fonction occupée. Une analyse plus précise en révèle les détails. Les principales conclusions reposent sur une validation par plusieurs tests statistiques (Chi carré, Anova, Student ou t-test). Pour les fins de l'analyse, seules les corrélations significatives furent retenues. Afin de faciliter la lecture du texte, tous les résultats des tests ne seront pas répétés; seules les conclusions font partie du développement du texte.

Les principales dimensions étudiées sont:

1. Les perceptions et les attitudes à l'égard de la justice en général;
2. La perception du Québec d'aujourd'hui;
3. La perception de la formation à l'interculturel.

3. Perceptions et attitudes générales

Perceptions et attitudes à l'égard de la justice en général

Lorsque l'on demande aux policiers s'ils croient qu'il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres, environ la moitié d'entre eux sont d'accord avec cette affirmation (tableau 1):

68 soit 17,8 % sont tout à fait d'accord, 119 soit 31,1 % sont d'accord. Deux variables influent sur leur opinion, leur grade et leur âge. Cela signifie que plus le policier est élevé en grade, moins il est en accord avec cette perception. Les tests statistiques révèlent que la relation entre le grade et l'âge et cette opinion est très significative (tableau 1, 2 et 3). La différence de perception entre les grades est telle que l'on observe une différence très significative entre la position des patrouilleurs et celle des directeurs alors qu'elle l'est très peu entre les lieutenants et les sergents, les directeurs et les lieutenants et les sergents.

En outre, on observe des différences significatives dans les perceptions selon la région d'appartenance et l'âge. De façon générale, les policiers de la région *Centre* ont des positions divergentes et plus conservatrices que leurs collègues des autres régions. En général, ils sont plus jeunes dans cette région. Plus les policiers sont jeunes, plus ils expriment des positions conservatrices. Ce constat s'expliquerait par le fait que les jeunes policiers du *Centre* sont confrontés aux situations aigues d'une aire d'activités intenses propres à une grande ville (violence, etc.) et n'ont pas la même expérience et la même maturité que leurs aînés pour faire face à de telles réalités et présenter une analyse nuancée des situations.

Connaître le pourquoi précis qui explique la position des patrouilleurs n'est pas essentielle. Cela démontre clairement qu'ils sont plus fermement convaincus qu'il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres mais bien d'observer que cette différence s'explique à partir de leur expérience professionnelle au quotidien. Les directeurs sont plus proches du pouvoir que le patrouilleur qui lui, dans son quotidien, entre directement en contact avec des problèmes sociaux aigus dans la rue, dans les foyers, dans les commerces et dans tous les autres lieux. Le patrouilleur est rarement impliqué dans les cas de grandes fraudes économiques par exemple ou de détournements de fonds mais dans les incidents qui impliquent des citoyens en général peu fortunés: les vols à main armée, les chicanes, les assassinats, les accidents de la circulation, le trafic de drogues, etc. Les entrevues en groupe font ressortir clairement cette perception. Un agent traduisait sa perception par les propos suivants: "Nous, on arrête les petits crottés qui se font battre en cour. Les gros eux, ils s'en sortent toujours..."

En outre, leurs expériences avec le système judiciaire influencent probablement leurs perceptions et leurs attitudes. D'ailleurs, dans les rencontres avec les policiers lors des entrevues de groupe, plusieurs propos ont reçu un large consensus de la part de la majorité

des participants. Des affirmations assez crues laissent croire que les policiers, de façon générale, font peu confiance au système judiciaire:

Le système judiciaire est trop mou. Des voleurs sont en liberté alors que nous savons très bien qu'ils continuent à crosser la société... Le système judiciaire n'appuie pas notre travail... Dans les cas municipaux, j'ai l'impression de travailler pour rien. On arrive en cour pis on fait rire de nous autres par les juges et les avocats qui tripotent tout... Les crottés qu'on arrête sont souvent plus crédibles que nous. En cour, ma parole n'a pas plus de valeur que celle d'un bandit...

Cette perception négative du système judiciaire et cet accord avec le fait que la loi ne s'applique pas de façon égale dans la société peuvent sembler des considérations éloignées de notre objet de recherche mais, pourtant, elles viennent en tête de lice pour expliquer l'écoeurement et le dépit largement répandus chez les policiers à l'égard de leur travail. Cet état d'esprit est aussi en lien direct avec d'autres perceptions qui traduisent la prédominance d'une idéologie conservatrice fondée sur la méfiance à l'égard des citoyens, de la Commission des Droits de la Personne, des médias et du système judiciaire. Par exemple, les résultats révèlent que l'attitude des policiers à l'égard des citoyens est teintée d'une grande insatisfaction. Les attitudes des citoyens à l'égard des policiers sont source d'une grande insatisfaction pour eux. La majorité d'entre eux (53 %) considère que les attitudes des citoyens sont négatives à leur égard. Encore là, plus le policier monte en grade, plus il se montre satisfait de l'attitude des citoyens à l'égard des policiers. Le même phénomène est facile à observer quant à l'attitude des policiers à l'égard des citoyens; plus le policier est âgé, élevé dans la hiérarchie du Service et plus scolarisé, plus il estime que la police a beaucoup de respect pour les citoyens. Si 70 % des patrouilleurs croient que le Service écoute trop les caprices des citoyens seulement 11 % des directeurs sont d'accord là-dessus alors que 48 % des lieutenants et 57 % des sergents croient que le Service écoute trop les citoyens. Ce décalage énorme, au niveau des perceptions entre les directeurs et les patrouilleurs, sergents et lieutenants, peut sembler inquiétant mais il dévoile en même temps que c'est heureux que la Direction soit d'accord pour que la Police accorde beaucoup d'attention aux citoyens car la population, si l'on se fie aux propos des patrouilleurs, ne peut pas espérer recevoir une écoute très attentive de la masse des policiers. La Direction doit jouer son rôle de promoteurs de nouvelles pistes pour une pratique policière fondée sur l'ouverture à la communauté et la promotion des droits, pas seulement sur l'application des lois.

Ces considérations générales servent de fond de scène à toute la perception que les policiers dévoilent des rapports avec les citoyens dont ceux de diverses origines ethniques.

Perception du travail policier

Dans une étude sur la culture organisationnelle du SPCUM, les auteurs soulignent l'observation d'un bon niveau du moral des troupes:

Les employés considèrent également que, généralement, le moral des employés au SPCUM est relativement bon. Il est intéressant de noter cependant que la perception du niveau moral diminue de façon systématique en fonction des niveaux hiérarchiques. Plus les personnes occupent un rang élevé dans l'organisation et plus elles considèrent que le moral est bon. (Durivage et al.: 39).

Les résultats de ma recherche ne diffèrent guère. De fait, plus les policiers sont élevés en grade, plus ils considèrent que le moral des troupes est bon mais les propositions prises par la masse des agents traduisent un dépit assez généralisé tant par rapport à l'organisation du travail que par rapport à la perception de leur rôle dans la société, indépendamment de leurs positions quant aux relations avec les groupes ethnoculturels. À ce sujet, les propos recueillis traduisent des opinions répandues fort révélatrices:

1) Par rapport à l'organisation du travail:

On n'a plus le temps de penser... Quand on a quelques minutes libres, on nous trouve des projets. On ne fait que courir aux urgences. La charge est de plus en plus lourde... Plusieurs officiers veulent accéder à des grades, ils se ferment la gueule et tentent toujours de se montrer sous leur meilleur jour... Nous sommes 4000 pour faire un job de 8000... La philosophie dans le Service est très simple: si tu veux monter dans le système, tu fermes ta gueule et tu laisses les patrouilleurs dans la merde, faire la sale job...

2) Par rapport au travail policier:

"Chaque fois qu'il y a un problème, on nous tape dessus. Moi, je suis écoeuré de ça. Moi, franchement, si je me trouvais un job aussi payant en dehors du Service, je sauterais dessus tout de suite. Je chrisserais tout ça là... Je suis écoeuré et j'ai seulement 5 ans de date..." Un autre renchérit un peu dans le même sens: "Nous, les

policiers, nous sommes souvent accusés injustement et nous ne pouvons même pas nous défendre. Le problème de la société est profond. C'est un problème social fondamental et on nous demande de tout régler alors qu'on ne peut tout faire, c'est frustrant..."

Un policier qui a plus de vingt ans de service ajoute:

Aujourd'hui, les policiers hésitent à s'impliquer dans leur travail car si on fait une gaffe, on est pénalisé. Aujourd'hui, je suis toujours dans l'incertitude. Nous sommes critiqués chaque jour parce que nous sommes les victimes d'une société malade. On fait rire de nous autres. On a l'air de "Police Academy"..." Enfin, une jeune policière déclare sans trouver d'opposition: "La police est un maudit bon bouc émissaire... Je ne crois pas tellement en ce que je fais car même les bons coups ne sont pas reconnus. Dans la société, personne ne se lève pour défendre les bonnes valeurs, nous, les policiers, qu'est-ce qu'on fait là?

En outre, dans les groupes de discussion, très peu d'entre eux semblent vraiment comprendre ce que signifie le rapport d'une population à une police politique répressive; plusieurs réclament des lois plus mordantes et un pouvoir plus répressif appuyé par le pouvoir politique. Un patrouilleur traduit une position largement répandue:

Les politiciens ne se tiennent pas debout. Il faut des lois plus sévères, des amendes plus élevées et qu'on nous donne le vrai pouvoir de faire respecter les lois..." Un autre ajoute: "La population veut une police faible, elle l'a. Une police forte, on dirait que la population a peur de ça. Une police forte, ça règle les vrais problèmes. Là, aujourd'hui, on fait rire de nous autres..."

En somme, le 'moral des troupes' n'est pas à son meilleur... Nous verrons plus loin que cette perception du travail policier est en lien direct avec la perception de l'intervention en milieu pluriethnique.

Perception du Québec d'aujourd'hui

À l'évaluation de l'assertion suivante: "Une société composée d'une variété de groupes ethniques et de cultures différentes est mieux en mesure de faire face aux nouveaux problèmes d'aujourd'hui", la moitié (50 %) se disent en désaccord 25 % incertains et 25 % en accord. Cinquante-sept pour cent des patrouilleurs sont en désaccord alors que

seulement 38 % des directeurs, 28 % des lieutenants et 48 % des sergents expriment leur désaccord (tableaux 3 et 4).

Quand on observe les tendances par région, on note un écart difficile à expliquer entre le *Centre* et les autres régions: 60 % des policiers du district *Centre* sont d'accord avec cette assertion alors que seulement 10 % de ceux du Nord et 10 % de l'Ouest se disent d'accord et 20 % de l'Est.

Attitudes à l'égard des groupes ethnoculturels

Encore là, les tests nous révèlent que plus les policiers sont élevés en grade, plus ils adoptent une attitude favorable envers les divers groupes ethnoculturels. Le grade expliquerait donc les différences dans les perceptions en raison d'une expérience plus longue et plus diversifiée sans compter un retrait plus ou moins prolongé des opérations sur le terrain. En outre, selon l'avis de plusieurs patrouilleurs, le conformisme des 'gens qui ont des barres' s'expliquerait par leur volonté de bien paraître, de sauvegarder leur image et de faire bonne figure auprès des 'grands patrons' et de la société en général, notamment les médias.

De façon globale, tout grade confondu, la majorité (66 %) estime que si les gens de diverses origines ethniques qui viennent vivre au Québec veulent garder leur propre culture, ils doivent s'en charger eux-mêmes. Par ailleurs, seulement 32 % d'entre eux disent craindre que les Canadiens-français et Canadiens-anglais risquent de perdre leur identité mais, en même temps, une très forte majorité (78 %) estime que l'on doit faire plus pour valoriser les valeurs que les Canadiens-français partagent au Québec. Évidemment, la question ne spécifiait pas de quelles valeurs il s'agissait, chacun l'interprétait à sa manière. Pour une des rares fois, directeurs (76 %) et patrouilleurs (78 %) ont sensiblement la même opinion sur cette assertion.

Par contre, de façon générale, la majorité manifeste une assez grande ouverture à la coexistence avec des gens de diverses origines. Par exemple, une forte proportion des patrouilleurs (48 %) et 83 % des directeurs estiment que les citoyens sont en sécurité dans une ville multiethnique et la très grande majorité, incluant tous les grades (68 %), favorise une intégration des immigrants et des réfugiés.

La majorité (54 %) des patrouilleurs et 89 % des directeurs affirment que la société doit se soucier de la survivance des groupes ethnoculturels (tableaux 6 et 7). En outre, une forte proportion juge que la discrimination contre les groupes racisés (plus souvent qualifiés de *minorités visibles*) est un problème au Québec (tableau 8). Quand on leur demande si la discrimination contre les minorités visibles est un problème au Québec, ils répondent de façon très diversifiée et la majorité ne croit pas que ce soit un problème.

Tout à fait d'accord	28	7.92 %
D'accord	101	26.30 %
Incertain	71	18.48 %
En désaccord	129	33.59 %
Tout à fait en désaccord	55	14.32 %
<u>Total</u>	384	100%

Paradoxalement, les directeurs sont plus profondément en désaccord sur cette assertion que les patrouilleurs et les lieutenants et les sergents. Est-ce une façon de nier le problème? Ou est-ce parce qu'ils ne peuvent avoir une juste vision de la situation étant éloigné de la mêlée? Les directeurs semblent voir la situation plus belle qu'elle ne l'est en réalité. En fait, il semble que la majorité a tendance à nier ou tout au moins à minimiser le problème du racisme et de la discrimination.

À l'assertion "les gens de couleur qui vivent ici ne devraient pas s'imposer là où ils ne sont pas désirés", la majorité des policiers se dit en désaccord (tableau 9):

Tout à fait d'accord	16	4.22 %
D'accord	52	13.72 %
Incertain	67	17.67 %
En désaccord	194	51.18 %
Tout à fait en désaccord	50	13.19 %
<u>Total</u>	379	100%

Ce choix de réponse était certes difficile dû au fait qu'il s'agit d'une double négation équivalant à une affirmation qui pourrait vouloir dire: les gens de couleur qui vivent ici devraient s'imposer là où ils sont désirés. Devant une telle situation, il est possible que

l'interprétation fut diverse mais les tests restent hautement significatifs et indiquent que les divergences entre les patrouilleurs et les directeurs se maintiennent. Les patrouilleurs se montrant plus en accord que leurs directeurs (Tableau 9).

Par contre, plusieurs patrouilleurs (52 %) traduisent un certain nombre de stéréotypes, par exemple que les coûts de l'aide sociale sont trop élevés parce que trop de gens de diverses origines en profitent alors que seulement 16 % des directeurs appuient une telle assertion (tableau 10). Au niveau de l'âge, on observe aussi qu'un tel stéréotype est plus ancré (tableau 11).

Les policiers estiment cependant qu'il est important de se soucier de la survivance des groupes ethnoculturels. Cette affirmation signifie que dans leur position, ils sont favorables à l'intégration des immigrants et des réfugiés (tableau 12). La très grande majorité d'entre eux croit que les groupes ethnoculturels doivent tout faire pour s'intégrer à la société québécoise (tableau 12.1). Que les policiers aient ou non suivi les sessions de formation à l'interculturel, leur opinion est la même. En réciproque, il est clair qu'ils se montrent, de façon générale, peu ouverts au respect de la différence, pour eux, c'est l'intégration ou le retour au pays d'origine. Souvent, dans les entrevues de groupes, les positions sortaient sans aucune nuance et la majorité approuvait:

Aujourd'hui, les minorités font la loi. C'est rendu que c'est nous qui devons s'adapter à eux. S'ils ne veulent pas s'intégrer, qu'ils retournent chez eux.

Les immigrants doivent s'intégrer rapidement sinon nous allons connaître les mêmes problèmes qu'aux États-Unis avec leurs ghettos noirs. Ici, les problèmes arrivent dix ans après les États-Unis mais ça s'en vient...

À l'égard des membres des groupes de la communauté noire, la très grande majorité a tendance à rejeter le blâme sur les individus issus de ces groupes en affirmant qu'ils sont trop susceptibles. Encore là, les patrouilleurs se disent d'accord avec cette assertion (tableau 13):

Tout à fait d'accord	119	31.2 %
D'accord	166	43.6 %
Incertain	52	13.6 %

En désaccord	39	10.2 %
Tout à fait en désaccord	5	1.3 %
<u>Total</u>	381	100%

La majorité croit aussi que les membres des groupes de la communauté noire voient du racisme partout, encore là les patrouilleurs ont des positions nettement plus tranchées que leur directeurs et appuient davantage une telle assertion (tableau 14). Selon l'âge des répondants, les différences ne sont pas très marquées car toutes les catégories d'âge se disent d'accord à 75 % sur le fait que les membres des groupes de la communauté noire voient du racisme partout.

Tout à fait d'accord	145	38.0 %
D'accord	154	40.3 %
Incertain	43	11.3 %
En désaccord	22	8.7 %
Tout à fait en désaccord	7	1.8 %
<u>Total</u>	381	100%

Les policiers sont-ils plus racistes que la population en général? Voilà une question soulevée à quelques reprises dans les entrevues de groupe! Aucune donnée ne permet d'affirmer quoi que ce soit sur une telle comparaison dans la recherche car il aurait fallu un échantillon comparatif de la population en général, ce qui n'a pas été fait. Les résultats révèlent que les policiers adoptent des positions de principes encourageantes et probablement aussi positives que celles de la population en général. Les policiers sont des acteurs sociaux importants car ils appartiennent à un système d'action qui s'inscrit au coeur du modèle de société qui encadre, contrôle et dirige la population.

Dans une étude sur le racisme dans la police, Michel Wievorka pose sensiblement les mêmes questions, c'est pourquoi il est utile de le citer in extenso:

C'est un lieu commun que de parler de racisme à son sujet (la police). Mais quelle en est la nature? S'agit-il d'un phénomène qui condense et exprime des préjugés et attitudes qui dépassent en fait, et de très loin, la seule institution policière; n'y a-t-il pas plutôt une spécificité et, si oui, à quoi tient-elle: au mode de recrutement et à la personnalité des policiers, à une sous-culture et à un métier, à

l'histoire de leur organisation, à l'environnement dans lequel ils travaillent?

(...) Ils se plaignent, certes, de la bureaucratie, des règles plus ou moins administratives qui fixent leur travail, du poids de la hiérarchie, ou de tout autre pouvoir; mais ce sont aussi des acteurs, individuels et collectifs, qui expriment une subjectivité et disposent de degrés de liberté à l'intérieur desquels ils peuvent contribuer à définir, même si c'est très modestement, les orientations et les modalités de leur pratique. Ils ne sont ni les rouages d'une machine qui les façonnerait pour les rendre racistes ni de purs sujets, libres de tout déterminisme, de toute contrainte institutionnelle, et dont le racisme, ou l'impuissance face au racisme, tiendrait alors, en dehors de l'institution policière, à leur milieu social d'origine ou à leur éducation. Ce sont des acteurs définis par leur appartenance à des systèmes d'action, et c'est comme tels que nous les avons définis. (Wievorka, 1992: 222)

Quant à leurs perceptions et à leurs attitudes, on note une tendance à reporter la responsabilité du racisme et de la discrimination sur les groupes ethnoculturels, tout particulièrement sur les groupes de la communauté noire. Les tests révèlent un rapport étroit entre ces perceptions et le grade; on observe une différence marquée entre les positions des patrouilleurs et celles des sergents versus celles des directeurs. Beaucoup de policiers perçoivent certains dirigeants d'organismes de la communauté noire de façon négative parce qu'ils croient que ce sont des démagogues ou des manipulateurs qui utilisent les médias pour discréditer les policiers. Ils identifient nommément un individu lors des entrevues de groupe et dans les questionnaires.

Dans les entrevues en groupe, une grande majorité des policiers estime que les membres des groupes de la communauté noire voient du racisme partout. Plusieurs propos vont en ce sens. À titre d'exemples, lisons au hasard de la discussion:

Par exemple, hier matin, un Noir est stationné en double et le policier laisse faire. Après une attente de 15 minutes, le type ne bouge pas. Le Noir dit aux policiers: "vous me harcelez..." et les policiers l'ont laissé filer pour être gentil. Même donner un billet devient un problème. Les 2 côtés de la médaille doivent être examinés.

Il y a un code criminel qui s'applique à tout le monde mais les Noirs ne veulent pas le reconnaître. Il ne faut jamais les contredire parce qu'ils nous accusent de racisme.

Les groupes de Noirs sont radicaux.

La ville est envahie par les immigrants. Nous, les policiers, nous vivons en banlieue parce qu'on ne veut pas que nos enfants se fassent éduquer avec les Noirs.

Nous devons toujours céder devant les Noirs.

Quant à la perception que les immigrants et les réfugiés peuvent avoir des policiers, la très grande majorité croit que l'expérience traumatisante des immigrants et des réfugiés avec les policiers dans leur pays d'origine explique grandement la perception négative qu'ils ont d'eux; 84 % des patrouilleurs, 94 % des directeurs, 79 % des lieutenants et 91 % des sergents sont d'accord avec cette assertion. Ces expériences amèneraient les immigrants et les réfugiés à se montrer agressifs à l'égard des policiers (patrouilleurs: 69 %; directeurs: 72 %; lieutenants: 61 %; sergents: 66 %). En outre, il y a certes une certaine curiosité à connaître, dans les grandes lignes, ce qu'une police politique répressive signifie pour les gens qui ont connu un tel régime, dans leur pays d'origine, mais sans plus. La majorité d'entre eux croit aussi que les immigrants et les réfugiés ont plus peur des policiers que la majorité de la population. À l'assertion: "Il me semble que les immigrants et les réfugiés ont plus peur des policiers que les gens de la majorité", ils répondent:

Tout à fait d'accord	60	15.8 %
D'accord	170	44.7 %
Incertain	73	19.2 %
En désaccord	63	16.6 %
Tout à fait en désaccord	14	3.7 %
<u>Total</u>	380	100%

Au niveau des rapports avec la police, les opinions émises laissent croire qu'une assez forte proportion de policiers (35 %) ne se montre pas très optimiste quant à l'amélioration des rapports avec les groupes de la communauté noire. Ils fondent leur opinion sur des expériences passées. À l'assertion suivante: "L'expérience passée des rapports entre la police et les communautés noires offre peu de garanties d'amélioration". ils répondent de façon explicite:

Tout à fait d'accord	40	10.5 %
D'accord	97	25.5 %

Incertain	109	28.7 %
En désaccord	117	30.8 %
Tout à fait en désaccord	17	4.5 %
<u>Total</u>	380	100 %

Les patrouilleurs présentent, encore une fois, une opinion différente de leurs directeurs (tableau 15). Dans la même veine, 43 % de l'ensemble des policiers estiment que les rapports avec les groupes de la communauté noire s'améliorent.

Tout à fait d'accord	21	5.52 %
D'accord	145	38.16 %
Incertain	139	36.58 %
En désaccord	56	14.73 %
Tout à fait en désaccord	19	5.00 %
<u>Total</u>	380	100 %

Encore là, les recoupements entre le grade, l'âge et la position adoptée sont révélateurs (tableau 16): moitié moins de patrouilleurs que de directeurs estime que les rapports du SPCUM avec les groupes de la communauté noire de Montréal s'améliorent. alors que qu'environ la moitié des lieutenants et des sergents partage cet avis. Le fait que le double des directeurs prenne cette position laisse croire que, dans la rue, les patrouilleurs voient beaucoup moins cette amélioration. Selon l'âge, les plus vieux policiers ont tendance à croire davantage que les rapports avec les groupes de la communauté noire s'améliorent (tableau 16.1).

Dans cette perspective, il est rassurant de constater qu'un assez fort groupe de policiers se dit prêt à changer et à tenter de nouvelles approches pour améliorer leurs rapports avec les groupes de la communauté noire. Toute catégorie confondue, environ 62 % des policiers affirment être prêts à adopter de nouvelles approches pour améliorer les rapports avec les groupes de la communauté noire (tableau 17).

Tout à fait d'accord	35	9.21 %
D'accord	167	43.95 %
Incertain	97	25.53 %

En désaccord	53	13.95 %
Tout à fait en désaccord	28	7.34 %
<u>Total</u>	380	100 %

En outre, lorsque l'on parle de mesures pratiques à mettre de l'avant, l'ensemble des répondants estime, par exemple, qu'il est important de consulter les dirigeants des organismes des groupes de la communauté noire avant de mettre sur pied de nouveaux programmes d'action de l'avant.

Tout à fait d'accord	19	5.00 %
D'accord	121	31.84 %
Incertain	82	21.58 %
En désaccord	98	25.79 %
Tout à fait en désaccord	60	15.79 %
<u>Total</u>	380	100 %

Fait intéressant, dans ce cas-ci, il y a peu de différences entre la base et la direction. De façon globale, environ 37 % de l'ensemble des policiers sont d'avis qu'il faille consulter les groupes de la communauté noire. De fait, lorsqu'il s'agit de questions pratiques, cette tendance se maintient sur l'ensemble des questions alors qu'au niveau des positions de principe, les directeurs manifestent beaucoup plus d'ouverture que les patrouilleurs et les sergents. Ces deux derniers diront que "leurs patrons vivent dans les nuages", souligne un patrouilleur. Par exemple, 66,67 % des directeurs se disent tout à fait d'accord pour travailler à éliminer le racisme dans les services, y compris dans la police, alors que seulement 18,97 % des patrouilleurs disent la même chose. On arrive à des résultats identiques si on demande aux policiers s'il est important de sensibiliser les policiers à la diversité ethnique et raciale: 66,67 % des directeurs versus 18,97 % des patrouilleurs se disent tout à fait d'accord. En fait, dans leurs propos, les patrouilleurs ont tendance à nier l'existence du racisme dans leur rang.

La très grande majorité se dit d'accord pour que le racisme soit éliminé dans les divers types de services comme les services de santé, d'éducation, le système judiciaire et la police (tableau 18). Tout grade confondu, la majorité se dit d'accord pour éliminer le racisme chez d'autres catégories de professionnels.

Tout à fait d'accord	99	26.1 %
D'accord	235	62.0 %
Incertain	23	6.07 %
En désaccord	14	3.70 %
Tout à fait en désaccord	8	2.11 %
<u>Total</u>	379	100 %

Dans le même ordre d'idées, la très grande majorité des policiers estiment qu'il est important de sensibiliser les policiers à la diversité ethnique et raciale (tableau 19):

Tout à fait d'accord	90	23.62 %
D'accord	220	57.74 %
Incertain	46	12.07 %
En désaccord	17	4.46 %
Tout à fait en désaccord	8	2.1 %
<u>Total</u>	381	100 %

Dans l'ensemble, en très grande majorité, peu importe le grade et l'âge, ils souhaitent aussi qu'on les aide à améliorer leurs habiletés à travailler avec différents groupes ethnoculturels (tableaux 20 et 21). Les directeurs sont pratiquement tous favorables à une telle politique alors que seulement 20 % des patrouilleurs agrément. La position des sergents et les lieutenants est pratiquement la même que celle des patrouilleurs. Au niveau de l'âge, seulement 8 % des moins de 35 ans se disent tout à fait d'accord avec une telle mesure.

Tout à fait d'accord	86	22.57 %
D'accord	223	58.53 %
Incertain	47	12.33 %
En désaccord	12	3.15 %
Tout à fait en désaccord	13	3.41 %
<u>Total</u>	381	100 %

Ils souhaitent aussi que le Service permette à un certain nombre d'entre eux de suivre des cours dans des programmes de formation universitaire sur la problématique des relations interethniques et de l'immigration pour qu'ils deviennent des personnes-ressources dans le Service:

Tout à fait d'accord	71	18.63 %
D'accord	210	55.11 %
Incertain	56	14.69 %
En désaccord	29	7.61 %
Tout à fait en désaccord	15	3.93 %
<u>Total</u>	381	100 %

La très grande majorité souhaite être consultée sur l'orientation des "programmes de formation à l'interculturel". Ils souhaitent exprimer leurs besoins et contribuer aux orientations et à la pédagogie de ces sessions. À ce niveau, il n'y a aucune relation significative entre l'âge, le grade et cette assertion.

Tout à fait d'accord	51	13.35 %
D'accord	229	59.94 %
Incertain	65	17.06 %
En désaccord	26	6.80 %
Tout à fait en désaccord	11	2.88 %
<u>Total</u>	382	100 %

Il faut aussi ajouter que la très grande majorité, au niveau des principes, convient de l'importance de promouvoir l'égalité dans les emplois sans égard à l'origine ethnique ou raciale. Encore là, les directeurs se montrent beaucoup plus favorables que leurs subalternes sur une telle position (tableau 22):

Tout à fait d'accord	134	35.07 %
D'accord	207	54.18 %
Incertain	28	7.33 %

En désaccord	6	1.57 %
Tout à fait en désaccord	7	1.83 %
<u>Total</u>	382	100 %

La majorité accepte l'importance de reconnaître la diversité ethnique comme une caractéristique fondamentale de la société québécoise. Encore une fois, les directeurs sont nettement plus conscients de cette réalité (tableau 23):

Tout à fait d'accord	90	23.62 %
D'accord	211	55.38 %
Incertain	45	11.81 %
En désaccord	27	7.08 %
Tout à fait en désaccord	8	2.1 %
<u>Total</u>	381	100 %

Dans leur perception du Québec d'aujourd'hui, une forte proportion de policiers est favorable à des mesures concrètes pour intégrer du personnel de diverses origines dans le SPCUM (tableaux 24 et 25). Là aussi, une plus grande partie des directeurs et les plus âgés se disent d'accord avec une telle perspective.

Tout à fait d'accord	41	10.87 %
D'accord	135	35.80 %
Incertain	93	24.66 %
En désaccord	80	21.22 %
Tout à fait en désaccord	28	7.47 %
<u>Total</u>	377	100 %

Par contre, lorsqu'il s'agit de songer à des mesures concrètes comme l'application des programmes d'accès à l'égalité, le désaccord est beaucoup plus manifeste: seulement 28 % des patrouilleurs, 33 % des directeurs, 45 % des lieutenants et 35 % des sergents acceptent que le fait que les employeurs doivent assurer une certaine représentation des gens de diverses origines dans les organisations. Le volet qualitatif de la recherche confirme largement ce fait; plusieurs tiennent des propos assez virulents contre les

programmes d'accès à l'égalité. Ils ont l'impression que c'est un système injuste et que les gens de diverses origines bénéficient de privilèges même si dans le questionnaire la majorité se dit très favorable au fait de garantir l'égalité d'accès à des emplois sans égard à l'origine ethnique ou raciale:

Tout à fait d'accord	134	35.07 %
D'accord	207	54.18 %
Incertain	28	7,33 %
En désaccord	6	1.57 %
Tout à fait en désaccord	7	1.83 %
<u>Total</u>	382	100%

De façon globale, les policiers acceptent une perception largement répandue à savoir "dans la société, chaque individu doit avoir une chance égale en toute chose" mais dès qu'il est fait référence aux groupes ethnoculturels, l'appui diminue de façon significative, surtout lorsqu'il est question de prendre position sur des mesures pratiques comme la promotion de programmes d'accès à l'égalité. Par exemple, seulement 30 % des patrouilleurs croient que le gouvernement devrait avoir un programme d'embauche d'individus de diverses origines alors que 72 % des directeurs, 53 % des lieutenants et 44 % des sergents se disent d'accord. Les constables expriment donc des perceptions et des attitudes plus négatives que leurs patrons.

La perception de l'intégration des immigrants et des réfugiés

De façon générale, les policiers favorisent très largement l'intégration des immigrants et des réfugiés à la société; 96 % de l'ensemble des gens interrogés, dont 92 % des patrouilleurs, affirment que les groupes ethnoculturels doivent tout tenter pour s'intégrer à la société québécoise et 67 % d'entre eux croient que cette responsabilité relève de chaque groupe ethnoculturel alors que seulement 38 % des directeurs, 51 % des lieutenants et 68 % des sergents sont d'accord là-dessus. De façon générale, encore une fois, on observe que les positions des sergents et des patrouilleurs se ressemblent. Par ailleurs, on note qu'une forte proportion d'entre eux (49 %) estiment qu'il est facile pour les groupes de la communauté noire de réussir dans la société québécoise. Cette affirmation se situe en lien direct avec le fait que la majorité croit que les membres des groupes de la communauté noire ont plus de

chances que les autres citoyens: "Les programmes d'accès à l'égalité donnent toutes sortes de chances aux Noirs", disait un sergent dans une entrevue de groupe et il ralliait la majorité des opinions. En fait, la tendance à reporter toute la responsabilité sur les épaules des groupes ethnoculturels est manifeste. En d'autres termes, leurs propos révèlent deux dimensions: les problèmes naissent du fait que les immigrants et les réfugiés ont de la difficulté à s'intégrer et ils doivent cesser de voir du racisme partout.

La majorité des patrouilleurs (68 %), 72 % des directeurs, 78 % des lieutenants et 74 % des sergents croient que l'intégration des immigrants et des réfugiés peut constituer un bon moyen de prévenir la criminalité, surtout à travers une intégration dans des activités de quartier comme les loisirs. Quand on leur demande si une intégration des immigrants et des réfugiés à des centres de loisirs (sports, activités artistiques, etc) est un bon moyen de prévenir la criminalité, les réponses sont assez favorables même si la proportion d'incertains est élevée:

Tout à fait d'accord	23	6.02 %
D'accord	166	43.45 %
Incertain	110	28.79 %
En désaccord	63	16.49 %
Tout à fait en désaccord	20	5.23 %
<u>Total</u>	382	100 %

La majorité (51 %) des patrouilleurs, 61 % des directeurs, 58 % des lieutenants et 40 % des sergents se dit prêt à travailler régulièrement avec des gens de diverses origines. Ils souhaitent d'ailleurs que ce type d'échanges s'étende et devienne régulier. Dans l'ensemble, environ la moitié des policiers, peu importe le grade, aimerait rencontrer régulièrement des intervenants qui travaillent avec les immigrants et les réfugiés:

Tout à fait d'accord	23	6.02%
D'accord	166	43.45 %
Incertain	110	28.79 %
En désaccord	63	16.49 %
Tout à fait en désaccord	20	5.23 %
<u>Total</u>	382	100 %

Cette question est aussi centrale dans les préoccupations des intervenants dans les organismes des groupes ethnoculturels. Conscients que des perceptions négatives de la police traversent les groupes ethnoculturels, on mentionne souvent que définir le travail de coopération avec le SPCUM reste une opération extrêmement délicate. En fait, les représentants des organismes soulignent l'absence de réflexion collective systématique sur la coopération avec le SPCUM. À ce jour, les propositions sont nées des préoccupations de la CUM et du SPCUM. Elles se réalisent entre partenaires inégaux, le SPCUM et la CUM avec un pouvoir économique et politique énorme et des organismes à la merci du couperet des fonctionnaires de divers bailleurs de fonds et de la bonne volonté des politiciens. À cela s'ajoutent des conditions de travail souvent difficiles et des problèmes sociaux importants à solutionner. En somme, cette volonté de coopération existe de part et d'autre mais la véritable mise en oeuvre reste à réaliser.

L'idée de travailler avec des intervenants dans les milieux pluriethniques fait aussi partie des préoccupations de changement exprimées dans les entrevues de groupe par quelques individus mais ce ne semble pas une perspective très claire.

La perception de la formation à "l'interculturel"

Au niveau de la formation à l'interculturel en général, c'est-à-dire incluant les sessions de formation et d'initiation, la majorité des policiers ne voit pas l'utilité de cette formation. En leur demandant s'ils jugent ces sessions utiles à leur travail, les 292 individus qui ont participé à une session fournissent la réponse suivante:

1.	Très utiles	73	25.00 %
2.	Peu utiles	169	57.88 %
3.	Pas utiles	50	17.12 %
Total		292	100.00%

En étant plus précis et en demandant aux policiers s'ils souhaitent d'autres sessions de "formation sur les relations interculturelles" pour améliorer leur travail avec les groupes ethnoculturels, ils répondent plutôt par la négative:

1.	Oui	92	24.40 %
2.	Non	285	75.60 %
Total		377	100.0 %

Le portrait est plus reluisant si on leur propose des rencontres régulières avec des gens de divers organismes dans les groupes ethnoculturels:

1.	Oui	153	40.58 %
2.	Non	224	59.42 %
Total		377	100.0 %

Au fond, on observe une constante dans les perspectives pratiques des policiers; dans leur évaluation, ils souhaitent plus d'actions pratiques adaptées à leurs besoins qu'une formation théorique. En fait, cela laisse croire que l'émergence d'un changement de positions et de mentalité chez les policiers passent par des nouvelles stratégies d'intervention communautaire, notamment avec des groupes ethnoculturels.

Sur le terrain, toujours en vue d'améliorer leur travail avec les groupes ethnoculturels, environ le quart d'entre eux seulement est plus favorable à la prévention plutôt qu'à la répression. Cette position rejoint l'opinion répandue chez les policiers qui veut que le taux de criminalité soit plus élevé chez les groupes de la communauté noire et que la Direction doit avoir des positions plus fermes, que le gouvernement doit mettre de l'avant des lois plus sévères.

Plus d'importance à la prévention:

1.	Oui	99	26.26 %
2.	Non	278	73.74 %
Total		377	100.0 %

Fait assez surprenant, environ le tiers d'entre eux souhaite avoir des sessions de formation sur les groupes racistes, sur leurs orientations et leurs stratégies:

1.	Oui	133	35.37 %
2.	Non	243	64.63 %
Total		377	100.00 %

Au niveau des débats sur la formation, la question de la violence préoccupe beaucoup les policiers. D'ailleurs, la majorité d'entre eux souhaite avoir plus de formation sur ce sujet:

1.	Oui	169	44.83 %
2.	Non	208	55.17 %
Total		377	100.00 %

Enfin, 45 % d'entre eux aimeraient pouvoir participer à des sessions de travail avec divers types de professionnels qui travaillent avec les groupes ethnoculturels (travailleurs sociaux, enseignants, psychologues, travailleurs communautaires, etc.):

1.	Oui	169	44.83 %
2.	Non	208	55.17 %
Total		377	100.00 %

Au total, 46 % seulement des répondants se disent intéressés aux programmes de formation à l'interculturel: 44 % des patrouilleurs, 78 % des directeurs, 60 % des lieutenants et 41 % des sergents manifestent cet intérêt. Quand on demande aux policiers de se prononcer sur la position suivante " si j'ai le choix, je participerai à des programmes de formation à l'interculturel", on obtient des résultats qui parlent d'eux-mêmes:

Tout à fait d'accord	34	8.90 %
D'accord	146	38.22 %

Incertain	96	25.13 %
En désaccord	64	16.75 %
Tout à fait en désaccord	42	10.99 %
<u>Total</u>	382	100 %

En somme, le message est clair, moins de la moitié des policiers suivrait des sessions de formation à l'interculturel si on leur laissait le choix de le faire. Quand on leur demande s'ils croient que les programmes de formation à l'interculturel sont une perte de temps et d'argent, seulement 15 % disent qu'ils sont d'accord. Curieusement pourtant, dans les sessions de groupes, plusieurs intervenants tiennent un discours assez négatif. La liste des propos négatifs est longue et, étant donné l'importance de la question, des extraits du discours traduisent la position de la majorité et permettent de constater qu'il y a une contradiction entre ce que les gens répondent au questionnaire et leurs propos dans les groupes de discussion.

Les cours nous aident à nous adapter aux problèmes pas à changer des situations.

Qu'on apprenne à connaître les Noirs ou pas, ça ne change rien. Le vrai problème, c'est l'application de la justice car il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres, une loi pour les Noirs et une pour les Blancs.

Le travail policier, ça s'apprend dans la rue, pas avec des universitaires. Les cours ne donnent pas grand chose parce que c'est trop loin de la réalité. Ça ne change rien dans notre travail.

Pas besoin de cours pour comprendre les Noirs, il faut avoir du gros bon sens, c'est tout.

Les cours ferment la gueule des médias. C'est superficiel. On veut bien paraître. La Direction dit aux médias: "regardez, nous sommes bien corrects, on forme bien nos policiers..."

Le gros problème, c'est qu'il n'y a pas de suivi à ces cours. Cette formation ne change rien.

Ces cours ne nous apprennent rien parce que ce n'est pas vraiment adapté à notre travail.

Qu'est-ce que la formation à l'interculturel? Qu'est-ce qu'on veut faire de nous, des spécialistes des ethnos. Ce qu'il faut ce sont des politiques nouvelles et fermes.

Les sessions de formation ne donnent pas grand chose.

Les cours, ça n'était pas fameux.

Moi, je ne crois pas à ça ces cours intensifs.

Les cours, c'est un écran de fumée pour sauver l'image du Service. Au lieu de cours, on a besoin de politiques claires parce qu'on ne peut former des policiers seulement pour travailler avec les Noirs.

On nous a appris comment les gens vivent dans leur pays mais, dans la vraie vie, les gens ont de la misère à s'intégrer. On voulait qu'on les comprenne mais eux n'ont pas à nous comprendre. J'ai eu l'impression qu'on veut nous intégrer aux minorités.

Est-ce que les sessions nous amènent à ramollir ou à comprendre? Dans ces cours, on parle de droits et de droits jamais des devoirs des citoyens.

C'est une arme à 2 tranchants, car après les cours, si on fait une gaffe, on va dire: pourtant ils ont eu des cours... Et c'est le policier dans la rue qui va y goûter encore une fois.

Tous ces cours, c'est bien beau mais il faut plutôt que les gens prennent leurs responsabilités et adoptent des politiques adaptées à notre réalité.

Dans une semaine interculturelle, j'ai monté un kiosque dans une école et le directeur du district était très content de voir le nombre d'ethnies pas le contenu de ce que j'ai fait. La Direction est préoccupée plus d'image que d'efficacité.

Nous sommes toujours en train de mettre des plasters sur les bobos. Il faut un cours ici un cours là. Ce qu'il faut, c'est une politique cohérente, claire.

Ce ne sont pas les policiers qui ont besoin de cours mais les travailleuses sociales, les journalistes et les Noirs.

La formation, ça ne change rien dans notre travail.

En somme, de façon générale, les policiers tiennent des propos assez négatifs à l'égard de la "formation à l'interculturel" et ils expliquent leur position de plusieurs manières. Premièrement, ils croient que le SPCUM leur a offert ces cours tout simplement pour améliorer son image et bien paraître aux yeux des médias. Deuxièmement, ils auraient préféré un programme de formation plus près de leur vécu professionnel quotidien. Troisièmement, ils estiment que les groupes de la communauté noire ont plus besoin de formation qu'eux et que les groupes ethnoculturels ont autant de responsabilité qu'eux.

Enfin, ils croient, répètent-ils souvent, plus en l'utilité des échanges directs et concrets avec des gens des divers groupes ethnoculturels qu'aux cours et aux sessions d'initiation.

La coopération avec les groupes de la communauté noire

Si, en principe, les policiers sont d'accord pour accepter des échanges avec des organismes dans les divers groupes ethnoculturels, lorsqu'il s'agit de coopérer concrètement avec les groupes de la communauté noire, ils se montrent sceptiques; 41 % d'entre eux disent que les organismes des groupes de la communauté noire n'accepteront pas de coopérer avec eux mais 42 % se disent incertains. Même pas la moitié des patrouilleurs (38 %) estime que les organismes de la communauté coopéreront avec le SPCUM alors que 67 % des directeurs, 36 % des lieutenants et 48 % des sergents voient cette coopération possible.

Par contre, la majorité des policiers se dit prête à participer à des échanges avec les organismes qui travaillent avec des immigrants, immigrantes et des réfugiés, réfugiées en général: 50 % des patrouilleurs, 77 % des directeurs, 58 % des lieutenants et 47 % des sergents.

Les propos tenus durant les entrevues de groupe nuancent les chiffres. Le souhait d'échanges avec les gens de divers organismes ressort clairement mais plusieurs sourdines atténuent la bonne volonté, surtout le fait que la majorité estime que les rencontres avec les dirigeants des organismes ne se traduisent pas nécessairement par des changements chez les gens que les policiers rencontrent dans leur travail, surtout les jeunes qui vivent des problèmes. Ils sont plutôt sceptiques quant à l'avenir d'une police communautaire...

Dans le district 15 par exemple, dira un patrouilleur, on a affaire à des gens de la communauté, mais on parle seulement à des avocats, des travailleurs sociaux, des profs, c'est impossible de rencontrer les jeunes qui risquent d'être impliqués dans des situations délicates. Si les dirigeants des organismes ne peuvent mobiliser leurs jeunes à risques, pourquoi toujours accuser les policiers de ne pas bien faire leur travail avec les jeunes.

Chaque communauté règle ses problèmes. Les associations de chaque groupe ethnique devraient faire un travail de prévention et d'amélioration des relations.

Les gens que l'on rencontre ne sont jamais ceux de la rue. Il n'y a pas de rapports entre ces gens et les délinquants, les gens qui font des coups.

Les rencontres avec des gens des communautés, ça n'aide pas parce qu'a priori les intervenants des organisations de la communauté haïtienne croient que les policiers sont racistes.

Les comités de Noirs qui se rencontrent dans les Tables de concertation, ce n'est pas très efficace, c'est du placotage.

Les jeunes policiers sont plus souvent impliqués dans des incidents critiques. En général, peu importe l'origine, les jeunes que l'on arrête crient à l'injustice.

Comme policier noir, si j'arrête un Noir, je suis aussi souvent insulté.

Nous devons considérer les gens, peu importe leur origine, sur le même pied. C'est un véritable problème que de croire que les gens de diverses origines soient à part. On les met à part. Le Service a sa responsabilité.

L'important, ce n'est pas un kiosque mais des contacts directs avec les gens.

Il faut des échanges directs avec des gens des goupes. Il faut que ce soit adapté à chaque district.

Nous avons des programmes d'échange avec diverses communautés. Avec les Jamaïcains, c'est toujours compliqué. Ils sont méfiants et agressifs.

Le travail social communautaire avec les gens de la communauté par des gens de la communauté, c'est ce qu'il faut pour changer les situations.

Certaines communautés agissent avec agressivité et crient fort. Est-ce que la volonté dans la communauté noire d'améliorer la situation est claire pour tout le monde?

Dans les communautés noires, les dirigeants blâment toujours la police. Autour d'une table de concertation, les dirigeants de l'association de la communauté noire doivent prendre position et être capables de faire les nuances. Certains dirigeants sont manipulateurs et dangereux. Dan Philips n'est pas très populaire dans les milieux policiers. Il sensibilise les gens qui ont du pouvoir pour se faire du capital politique.

Les échanges avec les dirigeants des groupes sont essentiels car ces gens peuvent aider au niveau de la prévention d'incidents. S'il y a des incidents, nous n'avons quand même pas les mêmes problèmes qu'à Toronto ou Los Angeles. Il me semble donc que nos efforts pour améliorer les rapports avec les communautés donnent des

résultats. Si à Los Angeles, ils ont de sérieuses émeutes, nous n'avons pas de réactions aussi vives et aussi importantes que là-bas. Il y a donc des effets positifs car il y a des efforts qui sont fait par le Service même si les résultats ne sont pas toujours évidents. Il faut commencer dans les écoles.

Les jeunes de 13 à 16 ans forment le groupe le plus à risques. En général, ils sont contre nous. Une catégorie de jeunes crée des problèmes précis, donc il faut travailler avec ces jeunes.

La volonté d'une action concertée dans et avec la communauté est manifeste mais la tendance à faire porter une grande part des responsabilités aux dirigeants et aux organismes se maintient tout au long des entrevues. Ils croient faire leur possible mais plusieurs blocages existeraient dans les organismes, répètent-ils, tout particulièrement lorsqu'il s'agit de groupes de la communauté noire. Leur perception est biaisée par les expériences négatives et ils ont tendance à transposer les expériences vécues dans le cadre d'actions répressives aux actions préventives. Une idée largement répandue chez les policiers: plusieurs problèmes découlent du fait que certains leaders de groupes de la communauté noire reçoivent trop d'attention de la part des journalistes et ils véhiculent une image négative de la police.

La perception de la direction du SPCUM et les rapports interethniques

La Direction insiste trop sur "l'interculturel" déclarent 46 % d'entre eux, soit 55 % des patrouilleurs, 11 % des directeurs, 36 % des lieutenants et 43 % des sergents. Cette position illustre encore une fois une perception négative de la Direction largement répandue chez bon nombre de policiers. Les propos recueillis dans les entrevues de groupe révèlent de façon constante et crue ce phénomène:

La Direction ne soutient jamais les policiers.

Pendant des années, il n'y eut aucune embauche. Il y a un fossé entre la Direction et les policiers. Quand arrive un événement, on réagit. Toutes sortes d'événements créent de la panique.

La Direction agit toujours en réponse à, en réaction à des incidents. S'il y a un incident avec un Noir, on nous flanque des réprimandes en croyant que ça va régler les problèmes. C'est de la merde.

Les directeurs ne sont pas dans la rue. Les directeurs sont plus favorables à l'interculturel parce qu'ils ne voient pas les vrais

problèmes que nous vivons. Je me demande si le directeur Saint-Germain sait à quoi ça ressemble un poste de police et un char de police. Les directeurs ne savent pas ce que l'on vit sur la route... La seule route qu'ils connaissent c'est le chemin qu'ils prennent pour venir travailler et retourner chez eux.

La Direction devait demander plus souvent à la base des suggestions pour améliorer le travail avec les ethnies. La Direction décide souvent de mettre en place divers plans qui ne collent pas toujours à la réalité et aux exigences du terrain.

La Direction nous force à faire des choses auxquelles elle ne croit même pas sérieusement.

Les policiers ont peur du jugement de la population des médias etc. Par exemple, si les médias disent des bêtises, pourquoi la Direction ne prend-elle pas position publiquement et clairement en dénonçant les niaiseries et les menteries des journalistes?

La Direction devrait établir ses propres politiques et se tenir debout.

Le soutien de la Direction est nécessaire. Autrefois, il me semble que la Direction ne porte pas ses culottes.

Les policiers doivent se sentir appuyés de la Direction.

Les Directeurs devraient écouter plus la base.

Moi, j'ai déjà eu des ordres de ne pas coller des Noirs parce que c'est trop dangereux car mon directeur ne veut pas qu'on parle de son district dans les journaux.

L'intégration des policiers de diverses origines

Si les policiers veulent développer des relations de coopération avec les divers groupes ethnoculturels, ils sont majoritairement d'accord pour reconnaître que l'intégration de policiers de diverses origines au SPCUM leur aide dans leur travail. Globalement, 53 % disent que les échanges avec leurs confrères et leurs consocurs de diverses origines leur aident beaucoup dans leur travail. Une majorité de patrouilleurs (53 %) affirme cela, alors que 78 % des directeurs, 52 % des lieutenants et 49 % des sergents le font. Dans le cas de cette perception, on observe que patrouilleurs, lieutenants et sergents présentent à peu près la même position. En somme, ils déclarent que le travail quotidien avec des gens de diverses origines leur est très profitable sur le plan personnel et sur le plan professionnel. Dans les entrevues de groupe, certains disent qu'ils n'aiment pas tellement travailler avec des confrères ou des consocurs de diverses origines mais il s'agit là d'une position plutôt

minoritaire. Dans les conversations, on identifie certains individus issus de groupes ethnoculturels dans le Service et on les considère peu compétents, alors la nouvelle se répand vite. Par exemple, quand un policier déclare dans le groupe: "Vous savez que le policier X, le Chintoc, est toujours tout seul dans son coin. Vous le connaissez, personne ne veut travailler avec lui..." Les copains dans le groupe rigolent en répétant: "Oui, on le connaît celui-là, un gars comme ça prend la place d'un Blanc compétent..." Dans les faits, on réalise vite que l'intégration ne va pas de soi et que l'individu différent de la majorité devra faire preuve d'une compétence sans faille s'il ne veut pas être trop remarqué ni discriminé dans le milieu.

L'importance de consulter les policiers

Depuis les incidents malheureux des dernières années où des policiers ont été impliqués dans la mort d'individu des groupes de la communauté noire (Anthony Griffin, Marcellus François, etc.), les policiers sont devenus très sensibles à ce que l'on dit d'eux dans la population et dans les médias. Vis-à-vis l'affaire Marcellus François, 68 % disent qu'ils auraient aimé être consultés via la Fraternité des policiers avant que la Direction ne prenne position sur la place publique. Ils disent ne pas l'avoir été. La très grande majorité des patrouilleurs (80 %) dit vouloir être consultée dans des situations semblables, 22 % des directeurs seulement, 55 % des lieutenants et 56 % des sergents.

C'est un peu le même constat par rapport à l'élaboration de programmes de "formation à l'interculturel", 72 % veulent être consultés à travers leur Fraternité: 77 % des patrouilleurs, 55 % des directeurs, 73 % des lieutenants et 61 % des sergents souhaitent l'être. Cette position indique que des décisions importantes en lien avec un aspect quelconque des rapports interethniques méritent considération de la part de tous les échelons de la hiérarchie et qu'un processus de consultation structuré et continu doit être établi.

4. Les positions des représentants des groupes ethnoculturels

En groupe, les représentants et intervenants des groupes ethnoculturels abordent sensiblement les mêmes thèmes que les policiers mais dans une perspective tout à fait

différente. De façon générale, leurs propos sont plus nuancés que ceux des policiers. Par exemple, les policiers ont tendance à déclarer d'une façon péremptoire que les problèmes viennent surtout "des Noirs" et que ces derniers voient du racisme partout et toujours. Ils admettent qu'une perception négative de la police prévaut chez la plupart des groupes ethnoculturels, tout particulièrement parmi les groupes racisés. Ce phénomène résulterait d'un long processus d'intériorisation du racisme perçu à travers de nombreuses expériences de confrontation avec la police; plusieurs individus issus de groupes racisés ont entendu les propos racistes de certains policiers et les attitudes de certains policiers lors d'événements particuliers laissent croire que le racisme dans la police est un phénomène profond. Dans un tel contexte, l'humiliation résultant de l'expérience vécue du racisme résulte en une profonde méfiance voire en une agressivité difficile à gérer dans les situations où les tensions montent facilement.

Ils admettent que, de part et d'autre, les perceptions négatives nuisent au développement de rapports plus harmonieux entre la police et les groupes ethnoculturels. La plupart veulent poursuivre les efforts de dialogue, d'échange voire de coopération avec le SPCUM mais, au-delà de la volonté politique, dans les faits on identifie plusieurs niveaux de difficulté. Premièrement, on constate qu'une information juste sur la police doit circuler dans les groupes ethnoculturels afin de sensibiliser les gens aux efforts faits par le SPCUM pour prévenir les accrochages avec les citoyens de diverses origines et promouvoir une police communautaire au service des citoyens et non une police étroitement répressive.

Deuxièmement, une telle perspective ne doit pas faire perdre de vue que les organismes sans buts lucratifs implantés dans les groupes ethnoculturels n'ont pas le même poids politique et stratégique que le SPCUM et n'ont pas du tout les mêmes mandats sociaux, politiques et communautaires ni les mêmes ressources. Ce questionnement profond traverse les préoccupations de plusieurs intervenants et représentants d'organismes; on déplore d'abord l'absence de débats concertés entre les organismes sur les rapports police-ONG, sur la nature de la coopération avec le SPCUM, sur l'impact du Plan d'action et, tout particulièrement, on se demande comment seront évalués les programmes de coopération entre le SPCUM et les ONG. En fait, dans la pratique, la volonté de discuter et de travailler avec le SPCUM existe chez la plupart des intervenants mais ils traduisent la profonde préoccupation voir la résistance de nombre d'individus dans leur communauté respective. En fait, on souhaite clarifier ces enjeux stratégiques à la lumière des mandats respectifs de chaque partenaire car les ONG ne veulent pas miner leur crédibilité par une action avec la

police qui laisserait croire que ce sont d'abord les intérêts du SPCUM qui sont mis de l'avant au détriment de ceux des groupes.

Le troisième axe de la réflexion des représentants d'organismes porte sur la préparation des membres du SPCUM à collaborer avec des ONG. On estime que la plupart des policiers n'ont pas la formation fondamentale nécessaire pour penser autrement qu'en termes de répression auprès des individus et que la perspective d'une véritable police communautaire suppose un changement profond de mentalité chez les policiers. Il semble que ce n'est pas demain la veille

Quatrièmement, on souhaite que le "puissant syndicat des policiers", en référant à la Fraternité des policiers du SPCUM, se mette à l'écoute de ce qui se passe dans les groupes ethnoculturels, tout particulièrement dans les groupes de la communauté noire, et de la situation réelle vécue dans les rapports entre les citoyens de diverses origines et les policiers. Une opinion répandue veut que la Fraternité prenne presque toujours des positions défensives fondées sur certains a priori comme le fait qu'un policier ne peut être blâmé publiquement et que les médias exagèrent en situation de crise. Dans le questionnement de telles positions, les ONG souhaitent rencontrer directement les dirigeants de la Fraternité et clarifier certains malentendus.

Enfin, les intervenants des ONG contestent le fait qu'ils veulent représenter exclusivement leur groupe respectif et qu'ils ne peuvent mobiliser les groupes-cibles, surtout les jeunes en difficulté, pour qu'ils rencontrent les policiers. Bien que le manque de ressources explique cette difficulté, on note que mettre les jeunes en difficulté en contact avec les policiers ne fait pas nécessairement partie du mandat des ONG et que, de toute manière, il s'agit d'une action communautaire préventive qui relève de leur responsabilité qui peut être réalisée en dehors d'un cadre de coopération avec la police. De plus, cet enjeu particulier nous rapporte au débat sur les mandats respectifs et sur les bases de la coopération entre SPCUM et ONG.

Conclusion

Dans son rapport final, le *Groupe de travail du Ministre de la Sécurité publique du Québec sur les relations entre les communautés noires et le Service de Police de la Communauté Urbaine de Montréal*, mieux connu sous le titre popularisé de "Commission Corbo", reprenait à son compte quelques éléments de conclusion du coroner Yarosky sur la mort de monsieur Marcellus François. Le rapport indiquait de façon non équivoque l'existence de racisme chez certains policiers, policières:

La preuve à l'enquête révèle une attitude raciste chez certains membres du Service de police de la Communauté Urbaine de Montréal qui est carrément inacceptable et qui, si elle n'est pas corrigée, pourrait mener à d'autres situations mettant en danger la vie humaine.

(...)

Je suis perturbé par certains indices démontrants, au sein du Service de police, l'absence de sensibilité, l'ignorance et le manque de respect envers les membres de la communauté noire. La preuve m'amène à constater l'existence d'une mentalité qui est intolérable à l'intérieur d'un corps policier dont l'objectif est de servir et de protéger tous les citoyens. (Groupe de travail, 1992: 7)

Le Groupe de travail rejoint aussi une conclusion importante de la présente étude lorsqu'il souligne l'appréhension et les peurs de certains membres du corps policier de la Communauté urbaine de Montréal à l'égard des groupes de la communauté noire:

Il est important d'observer qu'une proportion des membres du SPCUM éprouvent eux aussi une appréhension significative à l'égard des communautés noires. Il s'agit non seulement ici de la peur qu'éprouveraient des membres du SPCUM à l'endroit d'un groupe particulier de la population, mais encore d'une peur que les pratiques policières habituelles, lorsqu'elles sont mises en oeuvre auprès des membres des communautés noires, dégénèrent en incidents qui valent à des policiers ou à des policières des blâmes, des critiques, des dénonciations et éventuellement des punitions, alors que les mêmes pratiques appliquées auprès de membres de la majorité de la population seraient jugées tout à fait normales. Cette peur gagnant des policiers et des policières peut être jugée non fondée et reléguée au rang de perception irraisonnée; elle n'en influence pas moins le travail policier, potentiellement jusqu'à la paralysie. Le Plan d'action de la CUM, s'il est mis en oeuvre de façon maladroite, peut avoir un effet négatif, décourageant, inhibiteur même sur le travail policier. (Groupe de travail, 1992: 11-12)

Tenant compte de cette conjoncture particulière, le risque existe de croire que la situation au SPCUM est unique voire pire qu'ailleurs. Afin de donner une plus grande ampleur à la problématique montréalaise, je me suis permis de comparer mes conclusions avec celles de Michel Wieviorka dans sa recherche-action avec un groupe de policiers parisiens et marseillais. De façon globale, la plupart des observations faites par Wieviorka rejoignent les miennes de façon étonnante. De son côté, Wieviorka a comparé ses résultats avec une étude de Reiner sur la police britannique; les observations étaient très comparables.

Il faut rappeler le fossé énorme, dans la perception des patrouilleurs tout particulièrement, entre la Direction et la masse des policiers; ces différences de perception se manifestent autant sur des questions de principes que sur des questions d'organisation. Cette remarque vaut autant pour les caractéristiques générales de l'organisation que pour les aspects particuliers comme les rapports du SPCUM avec les groupes ethnoculturels. Wieviorka souligne la même perception chez les policiers français. La Direction devient le bouc émissaire, l'explication de toutes les difficultés voire des échecs ou du moins ce qui est perçu comme des échecs.

Les policiers de base ont souvent l'impression que là où il faudrait agir, et en particulier face à la délinquance dans les quartiers chauds, à forte densité d'immigrés, la hiérarchie est défaillante.

(...)

La hiérarchie manquerait de confiance vis-à-vis des policiers de base, au point de leur interdire, dans certains commissariats, d'entretenir des rapports avec les journalistes locaux - ce qui débouche sur une information médiocre ou déformée; elle ne ferait pas remonter l'information vers le haut, alors que la "piétaille", en prise avec le terrain, non seulement le connaît bien, mais peut avoir des idées - en matière de prévention notamment. (Wieviorka, 1992: 240-241)

Dans tous les propos des policiers sur les diverses questions étudiées, la différence dans les perceptions des patrouilleurs et des directeurs s'expriment de façon notoire. Les policiers expriment leur point de vue avec une certaine homogénéité en ce sens que les tendances se maintiennent tout au long de la démarche de recherche. Un point important à souligner tel que rapporté par les policiers eux-mêmes: leur professionnalisme et le particularisme de leur fonction sociale et idéologique dans la société les maintiennent dans une logique de droiture et leur permet d'éviter les dérapages majeurs, tout au moins collectivement. Wieviorka observe le même phénomène en France:

Ce qui unit les policiers, ce qui aussi interdit toute dérive massive vers des conduites racistes et les protège des risques de déstabilisation tranchée qui transformeraient leur "malaise" en crise prolongée, est assurément leur identité professionnelle. (Wieviorka, 1992: 246).

Deuxièmement, l'amélioration des rapports entre les policiers et les groupes ethnoculturels et les changements dans les attitudes, les perceptions et les propos des policiers à l'égard des gens de diverses origines, tout particulièrement à l'égard des groupes de la communauté noire, devraient passer par des changements dans les orientations de l'intervention en général (plus de prévention, plus de rapports avec la communauté, des échanges continus entre la Direction et la base sur ces questions, etc.). Autant ici qu'en France, les policiers notent des contradictions entre les politiques et les procédures et les pratiques sur le terrain.

Les policiers, note Wieviorka, ont le sentiment que tout se brouille et que les repères qui fixent le cadre de leur action perdent consistance et netteté. Les recommandations sont devenues contradictoires, et certaines d'entre elles témoignent d'une ignorance technocratique des réalités du terrain: tutoyer un jeune beur ou un Maghrébin n'est pas nécessairement réductible à un comportement raciste, et demander aux policiers de passer au "vous" peut être une erreur.
(...)

Il y aurait ainsi, tout à la fois, réduction de l'espace de compétence des policiers, par ailleurs débordés, et décadence ou dégénérescence, puisque le travail policier semble se dissoudre de plus en plus dans une logique de fonctionnaires ou, comme dit un membre du groupe de recherche, de "constables" venant constater des faits sur lesquels ils n'ont aucune prise. Le travail tend à devenir bureaucratique...
(Wieviorka, 1992: 247)

Troisièmement, la formation à l'interculturel ne jouit pas d'une très bonne cote d'amour dans le milieu, tout particulièrement parmi les patrouilleurs. Il faudrait certes repenser une formation adaptée, plus proche de leurs problèmes et de leurs préoccupations au quotidien. En particulier, en favorisant les échanges avec les organismes des divers groupes ethnoculturels et en impliquant des policiers dans des actions préventives concrètes et continues qui dépassent les activités d'information sporadiques et éparpillées ici et là dans les lieux et dans le temps.

Si la formation à l'interculturel présente des lacunes aux yeux des policiers, c'est principalement qu'ils croient fermement en leur professionnalisme, que leurs perceptions et leurs attitudes n'ont aucun effet sur leur comportement dans la pratique quotidienne et que les problèmes avec les groupes de la communauté noire proviennent principalement de leurs leaders trop "gueulards", disent-ils, des journalistes qui racontent n'importe quoi, des "Noirs" qui voient du racisme partout, de la Charte des droits et libertés qui donnent trop de droits aux citoyens ou de leurs patrons qui ne les appuient pas, etc. Dans la pratique, disaient les policiers français à Michel Wieviorka, "on traite tout le monde pareil, et peut-être même les Blancs moins bien que les gens de couleur..." (Wieviorka, 1992: 260). En d'autres termes, le problème du racisme serait à l'extérieur de leur propre groupe et bien en dehors de ce qu'ils disent, pensent et font. Ils ne s'identifient pas du tout à l'image du policier susceptible d'être porteur de racisme. Cette négation crée un obstacle majeur à des changements tant au niveau de conscience sociale qu'au niveau de pratiques libres de toute teinte à caractère raciste ou discriminatoire.

Dans son étude sur les policiers français, Wieviorka souligne le même type de difficultés fondamentales:

En fait, suggèrent les chercheurs, les policiers construisent sur un mode mythique, vaguement paranoïaque, une représentation de tout ce qui n'est pas eux-mêmes, et ils interprètent les faits à partir de cette représentation - quand ils ne les inventent pas à partir d'un détail ou d'un élément secondaire. Et, dans cette construction, les chercheurs constatent que le thème du racisme et de l'antiracisme occupe aujourd'hui une place centrale.

Les policiers se disent en permanence menacés ou accablés par les accusations de racisme. Mais très concrètement, rappellent les chercheurs, il est exceptionnel qu'un policier soit sanctionné de racisme... (Wieviorka, 1992: 255)

Cette observation rejoint aussi mes conclusions. De fait, dans leurs propos parfois excessifs, les policiers sont venus souvent à des conclusions simplistes et réductrices:

Aujourd'hui, les ethnos font la loi... Les Noirs ne pensent qu'à leurs droits et ils oublient leurs responsabilités... Les leaders nous provoquent...

Si, en France, les policiers critiquent constamment Harlem Désir, le président bien connu de SOS Racisme, à Montréal, ils en veulent à Dan Philips, un leader connu pour son franc parler; ce fut le seul personnage mentionné dans chaque entrevue de groupe et, à maintes reprises, dans les questionnaires. Par contre, note Wieviorka, dans un face-à-face avec Harlem Désir, les policiers ont changé leur perception de ce leader controversé dans leur rang:

Là où les policiers voyaient dans SOS-Racisme et son leader les figures obstinées d'une action soutenant les jeunes et les "casseurs" dans ce qu'ils ont de plus radical, de plus violent, et donc aussi de plus hostile à la police, ils ont découvert une convergence dans le souci commun de calmer le jeu lors de situations chaudes ou tendues. (Wieviorka, 1992: 256-257)

Cette expérience française indique que le contact direct est sûrement plus profitable que le maintien de propos souvent négatifs ampoulés à l'égard de leaders qui traduisent des revendications à l'égard des policiers.

Quant aux insatisfactions des policiers, certaines dimensions font l'objet de leur critique. Les policiers sont très conscients qu'ils sont responsables de l'application des lois et, par voie de conséquence, du maintien de l'ordre social. Tout comme en France, ils ont l'impression d'être le dernier rempart contre la détérioration d'une situation sociale de plus en plus complexe. Ils ont l'impression d'être menacés dans leur travail difficile sans avoir les appuis nécessaires. Ils s'en prennent donc au pouvoir et à la justice en général, ce qui rejoint aussi les conclusions de Wieviorka (1992: 258).

Dans la pratique au quotidien, là aussi on observe les mêmes réalités qu'en France, par exemple, les médias sont souvent pris à partie et les policiers ferment les yeux sur certaines infractions lorsqu'il s'agit d'immigrants afin de s'éviter des difficultés éventuelles (Wieviorka, 1992: 233). À Montréal, les policiers admettent volontiers qu'ils passent sous silence certaines infractions au Code municipal lorsqu'ils voient des jeunes d'un groupe de la communauté noire en situation irrégulière en certains lieux, ceci afin d'éviter les complications ou de ne pas être accusés de racisme. On ajoute parfois que certains responsables de relève passent le mot parce qu'ils ne veulent pas de troubles dans leur district.

Enfin, les policiers, autant montréalais que français, se disent surchargés et confrontés à de nombreuses tâches bureaucratiques (Wieviorka, 1992: 237). Les conséquences de cette situation se traduisent par un manque de temps pour faire les tâches qu'ils disent relever du travail policier. Je reprends l'analyse de Wieviorka à mon compte car ces conclusions rejoignent aussi les miennes car les propos des policiers français ressemblent étrangement à ceux que j'ai entendus dans les entrevues de groupe et que j'ai lus dans les questionnaires:

Les dossiers de la ville et de l'immigration, la crise de l'ordre, la montée du thème de l'antiracisme sont d'autant plus déstabilisants, aux yeux des policiers, qu'ils viennent se greffer sur des problèmes internes à leur institution.

Tels qu'ils sont décrits, ces problèmes semblent en large partie structurels, et ne doivent rien alors aux phénomènes qui nous intéressent. La police manquerait cruellement de moyens, à commencer par les effectifs, dramatiquement insuffisants sur le terrain (...) Pas le temps de faire de la prévention! - ce qui a un effet direct sur la poussée de la délinquance et, à partir de là, sur l'exaspération xénophobe et raciste des populations. À ne pas être suffisamment présent dans telle cité chaude, on laisse toute latitude pour agir à une quinzaine de meneurs. (...) L'urgence du travail quotidien ne laisse guère de place à de véritables formations, ni même à une préparation qui serait pourtant bien utile, en particulier pour ceux qui se retrouvent, un beau jour, soudainement, au cœur des quartiers chauds. On comprend que beaucoup, dans la police, préfèrent éviter les ennuis, en faire le moins possible. (...) Le ressentiment de ces policiers qui se disent débordés et saturés revient constamment dans leurs propos: "on est les dindons de la farce", dit l'un; un autre remarque qu'il se donne à fond, prend des coups - "on se fait démolir et, en plus, c'est notre faute si ça ne pas pas..." (Wieviorka, 1992: 237-238)

En somme, une question fondamentale s'impose: y a-t-il un racisme spécifique à la police? Le racisme policier trouve sa source dans la conjonction de plusieurs facteurs: les uns structurels, liés au mode de fonctionnement et à la culture de la police; les autres plus conjoncturels, commandés alors par l'état de la société, des institutions et du système politique (Wieviorka, 1992: 262). Les policiers se définissent beaucoup dans l'immédiat des situations, n'ayant habituellement pas de perspectives historiques et politiques pour comprendre ce qu'ils sont en train de vivre et se référant souvent à une vision simplifiée de la société filtrée par leur identité professionnelle. En ce sens, la perception des policiers est traversée par une tendance à classer le monde, la société et les gens en fonction de nous et eux à l'extérieur du Service, dont certaines catégories dont il faut se méfier et dans leurs

catégories "à risques", les groupes de la communauté noire. Ceci vaut autant pour la France que pour Montréal.

Wieviorka a aussi observé que les policiers ne veulent pas valoriser les spécificités culturelles et communautaires des groupes ethnoculturels (Wieviorka, 1992: 266). Enfin, il faut conclure que nos observations permettent d'affirmer que les propos racistes ne manquent pas dans la police mais que le racisme verbal ne se traduit pas nécessairement par un racisme doctrinaire ou idéologique généralisé en profondeur. Cette observation prend toute sa signification pour la formation car elle indique que tout programme de formation ou de conscientisation devrait tenir compte d'une donne aussi fondamentale au plan politique et stratégique.

RECOMMANDATIONS

Dans la préparation des recommandations, j'ai dû tenir compte du contenu de la recherche bien sûr et des pistes qui s'en dégagent mais je ne pouvais ignorer les divers rapports sur le SPCUM parus au cours des dernières années (rapport Bellemare et rapport Corbo, tout récemment soit en décembre 1992) et qui portent précisément sur les relations de la police avec les groupes ethnoculturels. Cette mise en garde indique tout simplement que les répétitions de certaines recommandations du rapport Corbo devenaient inévitables puisqu'elles portent sur le même objet à plusieurs occasions.

1. La formation à la diversité ethnoculturelle

ATTENDU l'évolution constante de la situation montréalaise quant à sa composition ethnique;

ATTENDU l'importance d'une perception juste et d'attitudes positives de la part des policiers à l'égard des groupes ethnoculturels, tout particulièrement à l'égard des groupes de la communauté noire;

ATTENDU que la formation théorique ne suffit pas à changer les perceptions et les attitudes;

ATTENDU les changements importants apportés par le SPCUM au niveau de la formation et de la pratique.

Il est recommandé que:

1. le SPCUM développe des activités de recyclage et de perfectionnement sur les attitudes et sur les habiletés à intervenir dans un contexte pluriethnique;

2. les jeunes recrues, recrutés embauchés par le SPCUM reçoivent un entraînement spécial et systématique à intervenir en milieu pluriethnique, y compris un stage d'immersion dans des ONG qui interviennent avec des réfugiés, réfugiées, des immigrants, immigrantes ou des avec des groupes de la communauté noire de Montréal;
3. tous les programmes de formation, fondamentaux ou à court terme, mettent l'emphase davantage sur les changements de perceptions, d'attitudes et d'habiletés d'intervention que sur l'acquisition de connaissances théoriques;
4. le SPCUM soutienne les policiers, policières, désireux d'entreprendre des études approfondies sur le travail policier en milieu pluriethnique;
5. le SPCUM travaille avec les responsables de programmes dans les CEGEP afin que la formation en *Techniques policières* dispensées dans les CEGEP offre la possibilité aux jeunes policiers de poursuivre les objectifs suivants:
 - de comprendre le phénomène de l'immigration dans toutes ses dimensions objectives, ses fondements et ses enjeux au plan social, démographique, économique, politique et idéologique;
 - de comprendre la signification de l'immigration en termes de rapports majorité-minorités; de comprendre le phénomène du racisme et de la discrimination, leur importance, leurs causes structurelles et interpersonnelles, et leurs conséquences;
 - de comprendre la signification du racisme pour les groupes racisés par exemple en termes de réactions telles l'agressivité, la méfiance, la victimisation, l'intégration de l'humiliation, etc.;
 - de comprendre l'importance fondamentale, positive et stratégique de la Charte des droits et libertés et des programmes d'accès à l'égalité pour le travail policier;
6. les programmes de formation dépassent la dimension dite culturelle pour s'attaquer à toutes les dimensions des phénomènes sociaux comme le racisme et la discrimination (aspects idéologiques, historiques, économiques, politiques et sociaux);
7. la Charte des Droits et Libertés devienne un axe important autour duquel se greffe les programmes de formation et un outil de travail pour les policiers;

8. la formation sociale soit plus développée tout particulièrement en ce qui concerne les mouvements sociaux et les changements sociaux;
9. la formation fondamentale soit complétée par des stages pratiques adaptés à la conjoncture montréalaise et aux besoins du SPCUM:
 - des stages dans des sections et des districts qui sont en contact direct avec des gens de diverses origines;
 - des contacts directs avec des intervenants sociaux, intervenantes sociales de divers organismes des groupes ethnoculturels;
 - des sessions de travail sur leurs perceptions et leurs attitudes à l'égard des diverses catégories d'individus parfois discriminés, (itinérants, femmes battues, enfants victimes de violence, jeunes, personnes âgées, autochtones, personnes handicapées, etc) et des diverses catégories de groupes racialisés;
 - des sessions spéciales adaptées aux situations de chaque district soient prévues soit pour compléter la formation pratique soit pour planifier des actions communautaires.

2. Partenariat et pratique policière

ATTENDU l'importance que les policiers accordent à leur formation pratique et à leur action sur le terrain;

ATTENDU l'importance de redonner confiance aux policiers et aux groupes de la communauté noire dans leur collaboration.

Il est recommandé que:

10. le partenariat entre les organismes d'intervention dans les groupes de la communauté noire de Montréal soit développé d'une façon continue;
11. l'information sur les pratiques policières en milieu pluriethnique soit transparente et diffusée d'une façon efficace dans les groupes de la communauté noire;

12. l'action policière dans les milieux pluriethniques ne soit pas à sens unique, c'est-à-dire seulement au profit du SPCUM dans une perspective d'une plus grande efficacité dans l'action mais aussi et surtout dans une perspective préventive;
13. les recommandations du rapport Corbo concernant la responsabilité des organismes implantés dans les groupes de la communauté noire montréalaise soient considérées rapidement, à savoir:

Que les communautés noires fassent connaître au SPCUM, dans chaque district policier, l'identité des personnes qui, en raison de leurs qualifications professionnelles, leurs habiletés personnelles, leur enracinement dans leur communauté et leur réputation, sont susceptibles d'agir comme partenaires du corps policier, à titre de membres de groupes d'analyse et de réflexion permanents ou ad hoc destinés à faciliter le travail policier auprès des communautés noires.

Et que, parmi ces personnes, se retrouvent des jeunes.

Que les communautés noires, avec l'appui des institutions, favorisent l'émergence d'un leadership chez les jeunes personnes issues de leurs rangs, en les associant à des activités de développement susceptibles de contrer le sentiment d'exclusion vécu ou perçu par de nombreux jeunes.

14. les pratiques communautaires préventives soient valorisées et développées en concertation avec les patrouilleurs.

3. Programme d'accès à l'égalité

ATTENDU l'importance de l'information pour le succès d'un programme d'accès à l'égalité;

ATTENDU la nécessité de la collaboration des confrères et consœurs pour faciliter l'intégration d'une personne issue d'un groupe ethnoculturel.

Il est recommandé que:

15. le programme d'accès à l'égalité du SPCUM soit très largement vulgarisé dans le Service et dans les médias et organismes des groupes ethnoculturels;
16. le suivi pratique soit fait dans les districts afin de vérifier la qualité du soutien à l'intégration des individus issus de groupes ethnoculturels, tout particulièrement ceux de groupes racisés;
17. les critères de sélection permettent de choisir des individus qui manifestent une ouverture à travailler avec des gens de diverses origines. En ce sens, il est à propos de reprendre la recommandation 9 du rapport Corbo:

Que le SPCUM

a) renforce, dans ses critères de sélection, la considération apportée à l'ouverture témoignée par les candidats et les candidates à la perspective de travailler en milieux culturellement diversifiés, ainsi qu'à leur connaissance des droits et libertés des personnes;

b) renforce, dans ses critères de promotion, l'importance accordée aux capacités démontrées des candidats et candidates de travailler en milieux culturellement diversifiés, ainsi qu'à leur connaissance et compréhension des droits et libertés des personnes.

4. Soutien aux policiers, policières qui ont des difficultés à intégrer la dimension pluriethnicité dans leurs perceptions, leurs attitudes, leurs comportements et leurs propos au travail

ATTENDU l'importance de l'influence des pairs dans le milieu policier;

ATTENDU l'urgence de développer un climat de travail positif et productif dans les rapports avec les groupes ethnoculturels et les groupes racisés;

ATTENDU la nécessité de changer la perception des situations pour en arriver à une action policière promotrice des droits et libertés dans un partenariat intelligent et efficace avec les organismes des groupes ethnoculturels;

ATTENDU que certains corps policier (par exemple, Kansas City) ont adopté un programme d'identification et d'aide à leurs policiers, policières qui ont des difficultés dans leurs rapports avec la communauté, particulièrement avec les groupes ethnoculturels et les groupes racisés.

Il est recommandé que:

18. le SPCUM adopte une politique de tolérance zéro quant aux propos et attitudes porteurs de racisme et de discrimination;
19. le SPCUM adopte un programme d'identification des individus en difficulté dans leurs rapports avec la communauté, tout particulièrement dans leurs rapports avec les groupes ethnoculturels et les groupes racisés;
20. le SPCUM mette de l'avant un programme d'aide et de formation spéciale aux policiers, policières en difficulté dans leur rapport avec la communauté, tout particulièrement dans leurs rapports avec les groupes ethnoculturels et les groupes racisés.

5. Collaboration avec la Fraternité des policiers, policières

ATTENDU la perception négative que les policiers ont de la Direction;

ATTENDU le rôle important que la Fraternité des policiers, policières du SPCUM;

ATTENDU la nécessité d'améliorer les mécanismes de communication entre la Direction et la base pour créer les conditions favorables à l'implantation de nouveaux programmes d'action.

Il est recommandé que:

21. la collaboration avec la Fraternité des policiers soit développée au maximum en ce qui a trait aux programmes de formation et d'intervention contre le racisme et la discrimination;
22. dans la foulée du rapport Corbo, *la Direction du Service de police mette en place, conjointement avec la Fraternité des policiers, policières et dans les meilleurs délais, des mécanismes précis associant la Fraternité à l'application et à l'évaluation du Plan d'action et, de façon plus générale, à la prévention ou à la répression de toute forme de discrimination raciale ou de racisme.*

6. Collaboration avec les médias

ATTENDU l'impact des médias dans la société et l'importance névralgique que leur accordent les policiers, policières;

ATTENDU que la majorité des policiers, policières estiment que les journalistes jouent un rôle négatif dans la construction de leur image dans la société.

Il est recommandé que:

23. la direction SPCUM maintienne sa politique agressive de diffusion de toutes ses actions de promotion des droits des groupes minoritaires au sein et à l'extérieur du Service;
24. la direction du SPCUM diffuse largement auprès des policiers, policières les communiqués distribués à la presse.

BIBLIOGRAPHIE

- Bisson, Bruno (1991). "La police en quête d'identité". *La Presse*, 4 novembre.
- Bosly, Henri D. (1990). "Police et ministère public: acteurs sociaux?" in De Buyst, Christian (éditeur). *Acteur social et délinquance: une grille de lecture du système de justice pénale*. Liège et Bruxelles, Editeur Pierre Mardaga, pages 305-325.
- Bouchard, Serge (1985). *La police et les minorités - De la reconnaissance des difficultés quotidiennes*. Conférence prononcée au colloque du CRARR, Montréal, décembre.
- Chalom, Maurice (1990). *Projet expérimental des sessions d'initiation interculturelle*. Montréal, SPCUM, rapport final d'évaluation.
- Chalom, Maurice (1992a). *La formation aux relations interethniques au SPCUM: prélude à une police communautaire?* Montréal, SPCUM, rapport.
- Chalom, Maurice (1992b). "La formation aux relations interethniques dans la police de Montréal", *Revue internationale de police criminelle*, 47 (436): 32-37.
- Daoust, Jean et Dufour, Jean-Didier (1992). "La sensibilisation interculturelle des policiers de la région de Québec". *Impressions*, 12: 12-15.
- Deleplace, Bernard (1987). *Une vie de flic*. Paris, Gallimard.
- Dépatie, Pierre (non daté) *Présentation du programme des sessions d'initiation interculturelle au SPCUM*. Montréal.
- Durivage, André (non daté). *L'analyse de la culture organisationnelle, la clé de la planification stratégique*. Rapport de recherche présenté au SPCUM.
- Gaudet, Edithe (1991). *Sociologie des différenciations sociales*. Plan du cours 387-105-88, Montréal, CEGEP Ahuntsic.
- Groupe de travail du Ministre de la Sécurité publique du Québec sur les relations entre la Communauté et le Service de police de la Communauté Urbaine de Montréal (1992a). *Rapport de travail*, Montréal, 20 août.
- Groupe de travail du Ministre de la Sécurité publique du Québec sur les relations entre les communautés noires et le Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (1992b). *Une occasion d'avancer*. Rapport d'étude, Montréal.
- Guillaumin, Colette (1992). "Une société en ordre. De quelques-unes des formes de l'idéologie raciste." *Sociologie et Sociétés*, XXIV (2): 13-24.
- Jacob, André (1991). *Le racisme au quotidien*. Montréal, CIDICHA.

- Laslier, Sylvie (1986). "Sessions de sensibilisation aux réalités autochtones à la Sûreté du Québec". *Recherches amérindiennes*, XVI (4): 85-89.
- MacDonald, V.N., Martin, M.A., Richardson, A.J. (1985). "Physical and Verbal Excesses in Policing". *Canadian Police College Journal*, 9 (3): 295-340.
- Pelletier, Clotilde (1990). *L'apprentissage de la diversité au service de police de la Communauté Urbaine de Montréal*. Montréal, CIDICHA.
- Reiner, Robert (1985). *The Politics of the Police*. Brighton, Wheatsheaf Books.
- SPCUM (1991). *Le respect de la différence: le programme d'accès à l'égalité du SPCUM*. Montréal.
- SPCUM (1992a). *Le respect de la différence: Bilan des réalisations*. Montréal, avril 1992.
- SPCUM (1992b). *Vers un partenariat police-citoyen: où en sommes-nous?* Document-synthèse des états généraux sur les comités consultatifs mixtes au SPCUM.
- Taguieff, Paul André (1991). *Face au racisme*. Paris, La Découverte.
- Terry, Don (1991). "Kansas City Police Go after their Bad Boys". *New York Times*, 10 septembre.
- Ungerleider, Charles S. & Echols, Frank H. (1984). *Police Intercultural Education: Evaluation and Implementation Report..* Rapport de recherche présenté au Secrétariat d'État au multiculturalisme.
- Wieviorka, Michel (1992a). *L'espace du racisme*, Paris. Seuil.
- Wieviorka, Michel (1992b). *La France raciste*, Paris. Seuil.
- Yarmey, D. (1990). *Understanding Police and Police Work: Psychological Issues*. New York: New York University Press.
- Yarosky, Harvey W. (1992). *Rapport du coroner suite à une enquête sur le décès de Marcellus François survenu le 19 juillet 1991*. Montréal, 27 avril.

ANNEXE 1

tableaux

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1 -** Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres (selon le grade)
- Tableau 1.1 -** Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres (selon le grade)
- Tableau 1.2 -** Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres (selon la région)
- Tableau 2 -** Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres (selon l'âge)
- Tableau 3 -** Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres (selon l'âge)
- Tableau 4 -** Une société composée d'une variété de groupes ethnoculturels et de cultures différentes est mieux en mesure de faire face aux nouveaux problèmes d'aujourd'hui (selon le grade)
- Tableau 5 -** Une société composée d'une variété de groupes ethniques et de cultures différentes a plus de problèmes avec l'unité nationale que les sociétés composées d'un ou deux groupes ethniques (selon le grade)
- Tableau 6 -** Les Canadiens-français et les Canadiens-anglais devraient faire plus pour comprendre les coutumes et les traditions des groupes ethnoculturels (selon l'âge)
- Tableau 7 -** Les Canadiens-français et les Canadiens-anglais devraient faire plus pour comprendre les coutumes et les traditions des groupes ethnoculturels (selon le grade)
- Tableau 8 -** La discrimination contre les minorités visibles est un problème au Québec (selon le grade)
- Tableau 9 -** Les gens de couleur qui vivent au Québec ne devraient pas s'imposer là où ils ne sont pas désirés (selon le grade)
- Tableau 10 -** Les coûts de l'aide sociale sont plus élevés parce qu'il y a trop de gens de diverses origines qui en profitent (selon le grade)
- Tableau 11 -** Les coûts de l'aide sociale sont plus élevés parce qu'il y a trop de gens de diverses origines qui en profitent (selon l'âge)
- Tableau 12 -** Il n'y a aucune raison de se soucier de la survivance d'un groupe ethnoculturel (selon le grade)
- Tableau 12.1 -** Les groupes ethnoculturels doivent tout tenter pour s'intégrer à la société québécoise (selon le suivi des sessions de formation)

- Tableau 13** - Les membres des groupes de la communauté noire sont trop susceptibles (selon le grade)
- Tableau 14** - Les membres des communautés noires voient du racisme partout (selon le grade)
- Tableau 15** - L'expérience passée des rapports entre la police et les communautés noires offre peu de garanties d'amélioration (selon le grade)
- Tableau 16** - Les rapports du Service avec la communauté noire s'améliorent (selon le grade)
- Tableau 16.1** - Les rapports du Service avec la communauté noire s'améliorent (selon l'âge)
- Tableau 17** - J'ai le goût d'essayer de nouvelles approches pour améliorer mes rapports avec les groupes de la communauté noire (selon le grade)
- Tableau 18** - Il est important d'éliminer le racisme dans les services (selon le grade)
- Tableau 19** - Il est important de sensibiliser les policiers à la diversité ethnique et raciale (selon le grade)
- Tableau 20** - Il est important d'aider la police à améliorer ses habiletés à travailler avec différents groupes ethnoculturels (selon le grade)
- Tableau 21** - Il est important d'aider la police à améliorer ses habiletés à travailler avec différents groupes ethnoculturels (selon l'âge)
- Tableau 22** - Il est important de garantir l'égalité d'accès à des emplois sans égard à l'origine ethnique ou raciale (selon le grade)
- Tableau 23** - Il est important de garantir que les organisations et les institutions reflètent et respectent la diversité culturelle et raciale du Québec (selon le grade)
- Tableau 24** - Il est important de faire plus pour intégrer les policiers de diverses origines dans le Service (selon le grade)
- Tableau 25** - Il est important de faire plus pour intégrer les policiers de diverses origines dans le Service (selon l'âge)

Tableau 1 (selon le grade)

Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres

X² (p = .0001)

	T.A F.D.A	ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	53 27.04%	64 32.65%	21 10.71%	35 17.86%	23 11.73%	196 100%
DIRECTEURS	2 11.11%	3 16.67%	0 0%	6 33.33%	7 38.89%	18 100%
LIEUTENANTS	4 6.25%	20 31.25%	4 6.25%	24 37.5%	12 18.75%	64 100%
SERGEANTS	7 7.53%	29 31.18%	13 13.98%	32 34.41%	12 12.9%	93 100%
Total	66 17.79%	116 31.27%	38 10.24%	97 26.15%	54 14.56%	371 100%

Tableau 1.1ANOVA X₁: XGRADE Y₁: JUSTICE

Analyse de variances

Source:	DF:	Sum Squares:	Mean Square:	F-test:
Between groups	3	68.695	22.898	5.267
Within groups	369	1604.238	4.348	p = .0014
Total	372	1672.933		

Model II estimate of between component variance = 6.184

ANOVA X₁: XGRADE Y₁: JUSTICE

Grades:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
PATROUILLEURS	197	-.406	2.13	.152
DIRECTEURS	18	.889	1.875	.442
LIEUTENANTS	64	.359	2.073	.259
SERGENTS	94	.383	2.033	.21

ANOVA X₁: XGRADE Y₁: JUSTICE

Comparaison	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
PATROUILLEURS vs. DIRECTEURS	-1.295	1.01*	2.121	2.522
PATROUILLEURS vs. LIEUTENANTS	-.765	.59*	2.17	2.552
PATROUILLEURS vs. SERGENTS	-.789	.514*	3.038*	3.019
DIRECTEURS vs. LIEUTENANTS	.53	1.094	.302	.952
DIRECTEURS vs. SERGENTS	.506	1.055	.296	.943

Tableau 1.2 (selon la région)

Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres

X² (p = .0425)

	ouest		centre		est		nord		Total
T.A F.D AC	16	27.59%	6	10.34%	23	39.66%	13	22.41%	58 100%
EN ACCORD	36	32.14%	24	21.43%	30	26.79%	22	19.64%	112 100%
INCERTAIN	8	22.22%	4	11.11%	12	33.33%	12	33.33%	36 100%
EN DESACC	28	31.46%	20	22.47%	15	16.85%	26	29.21%	89 100%
T.A F.DES	8	16%	15	30%	14	30%	12	24%	50 100%
Total	96	27.83%	69	20%	95	27.54%	85	24.64%	345 100%

Tableau 2 (selon l'âge)

Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres

(p = .0267)

	ANOVA	X ₁ : XAGE	Y ₁ : JUSTICE	
Group:	Count:	Mean:	Std. Dev.:	Std. Error:
PATROUILLEURS	83	.217	2.054	.226
DIRECTEURS	49	.673	1.973	.282
LIEUTENANTS	141	-.305	2.155	.181
SERGEANTS	104	-.154	2.162	.212

	ANOVA	X ₁ : XAGE	Y ₁ : JUSTICE	
Comparaison	Mean Diff.:	Fisher PLSD:	Scheffe F-test:	Dunnett t:
Groupe vs. 2	-.457	.748	.48	1.2
Groupe 1 vs. 3	.522	.575	1.063	1.786
Groupe 1 vs. 4	.371	.611	.474	1.192
Groupe 2 vs. 3	.978	.689*	2.601	2.793
Groupe 2 vs. 4	.827	.72*	1.703	2.26

Tableau 3 (selon l'âge)

Il y a une loi pour les riches et une pour les pauvres

X² (p = .5201) donc non significatif

	T.A F.D A		EN ACCORD		INCERTAIN		EN DESACC		T.A F.DES		TOTAL	
30 ANS ET -	13	15.85%	26	31.71%	10	12.2%	18	21.95%	15	18.29%	82	100%
31 À 35 ANS	4	8.16%	17	34.69%	5	10.2%	13	26.53%	10	20.41%	49	100%
36 À 45 ANS	30	21.28%	44	31.21%	14	9.93%	41	29.08%	12	8.51%	141	100%
46 ANS ET +	20	19.42%	31	30.1%	10	.71%	26	25.24%	16	15.53%	103	100%
Total	67	17.87%	118	31.47%	39	10.4%	98	26.13%	53	14.13%	375	100%

Tableau 4 (selon le grade)

Une société composée d'une variété de groupes ethnoculturels et de cultures différentes est mieux en mesure de faire face aux nouveaux problèmes d'aujourd'hui

	T.A.F.D A	EN ACCORD	INCERTAIN	EN DESACC	T.A.F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	7 3.55%	30 15.23%	48 24.37%	64 32.49%	48 24.37%	197 100%
DIRECTEURS	0 0%	3 16.67%	8 44.44%	4 22.22%	3 16.67%	18 100%
LIEUTENANTS	3 4.69%	26 40.62%	16 25%	15 23.44%	4 6.25%	64 100%
SERGEANTS	1 1.06%	23 24.47%	25 26.6%	39 41.49%	6 6.38%	94 100%
Total	11 2.95%	82 21.98%	92 26.01%	122 32.71%	65 16.35%	373 100%

Tableau 5 (selon le grade)

Une société composée d'une variété de groupes ethniques et de cultures différentes a plus de problèmes avec l'unité nationale que les sociétés composées d'un ou deux groupes ethniques

X² (p = .0437)

	T.A F.D A		ENACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	38	19.29%	79	40.1%	38	19.29%	34	17.26%	8	4.06%	197	100%
DIRECTEURS	2	11.11%	9	50%	2	11.11%	4	22.22%	1	5.56%	18	100%
LIEUTENANTS	4	6.25%	28	43.75%	8	12.5%	22	34.38%	2	3.12%	64	100%
SERGEANTS	8	8.51%	51	54.26%	14	14.89%	19	20.21%	2	2.13%	94	100%
Total	52	13.94%	167	44.77%	62	16.62%	79	21.18%	13	3.49%	373	100%

Tableau 6 (selon l'âge)

Les Canadiens-français et les Canadiens-anglais devraient faire plus pour comprendre les coutumes et les traditions des groupes ethnoculturels

X² (p = .0193)

	T.A.F.D.A	ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A.F.DES	TOTAL
30 ANS ET -	4 4.82%	24 28.92%	11 13.25%	28 34.94%	15 18.07%	83 100%
31 À 35 ANS	0 0%	14 29.79%	9 19.15%	21 44.68%	3 6.38%	47 100%
36 À 45 ANS	6 4.26%	57 40.43%	30 21.28%	37 26.24%	11 7.8%	141 100%
46 ANS ET +	10 9.62%	42 40.38%	18 17.31%	26 25%	8 7.69%	104 100%
Total	20 5.33%	137 36.53%	68 18.13%	113 30.13%	37 9.87%	375 100%

Tableau 2 (selon le grade)

Les Canadiens-français et les Canadiens-anglais devraient faire plus pour comprendre les coutumes et les traditions des groupes ethnoculturels

X² (p = .0155)

	T.A.F.D.A	ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A.F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	8 4.08%	64 32.65%	43 21.94%	54 27.55%	27 13.78%	196 100%
DIRECTEURS	3 16.67%	9 50%	4 22.22%	1 5.56%	1 5.56%	18 100%
LIEUTENANTS	3 4.69%	24 37.5%	11 17.19%	23 35.94%	3 4.69%	64 100%
SERGEANTS	6 6.45%	40 43.01%	10 10.75%	32 34.41%	5 5.38%	93 100%
Total	20 5.39%	137 36.93%	68 18.33%	110 29.65%	36 9.7%	371 100%

Tableau 8 (selon le grade)

La discrimination contre les minorités visibles est un problème au Québec

χ^2 (p = .0285)

	T.A.F.D.A		EN ACCORD		INCERTAIN		EN DISACCORD		T.A.F.D.S		TOTAL	
PATROUILLEURS	22	11.17%	52	26.4%	29	14.72%	60	30.46%	34	17.26%	197	100%
DIRECTEURS	1	5.56%	2	11.11%	5	27.78%	10	55.56%	0	0%	18	100%
LIEUTENANTS	0	0%	17	26.56%	12	18.75%	26	40.62%	9	14.06%	64	100%
SERGEANTS	5	5.32%	27	28.72%	22	23.4%	29	30.85%	11	11.7%	94	100%
Total	28	7.51%	98	26.27%	68	18.23%	125	33.51%	59	14.48%	373	100%

Tableau 2 (selon le grade)

Les gens de couleur qui vivent au Québec ne devraient pas s'imposer là où ils ne sont pas désirés

X² (p = .0001)

	T.A.F.D A	ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A.F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	13 6.7%	35 18.04%	38 19.59%	89 45.88%	19 9.79%	194 100%
DIRECTEURS	0 0%	0 0%	0 0%	10 55.56%	8 44.44%	18 100%
LIEUTENANTS	0 0%	6 9.38%	9 14.06%	43 67.19%	6 9.38%	64 100%
SERGEANTS	2 2.13%	11 11.7%	18 19.15%	48 51.06%	15 15.96%	94 100%
Total	15 4.05%	52 14.05%	65 17.57%	190 51.35%	48 12.97%	370 100%

Tableau 10 (selon le grade)

Les coûts de l'aide sociale sont plus élevés parce qu'il y a trop de gens de diverses origines qui en profitent

X² (p = .0001)

	T.A F.D A		EN ACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	46	23.59%	56	28.72%	41	21.03%	41	21.03%	11	5.64%	195	100%
DIRECTEURS	1	5.56%	2	11.11%	2	11.11%	6	33.33%	7	38.89%	18	100%
LIEUTENANTS	8	12.5%	20	31.25%	6	9.38%	23	35.94%	7	10.94%	64	100%
SERGEANTS	9	9.57%	22	23.4%	28	29.79%	28	29.79%	7	7.45%	94	100%
Total	64	17.25%	100	26.95%	77	20.75%	98	26.42%	32	8.63%	371	100%

Tableau 11 (selon l'âge)

Les coûts de l'aide sociale sont plus élevés parce qu'il y a trop de gens de diverses origines qui en profitent

X² (p = .0352)

	T.A F.D A		EN ACCORD		INCERTAIN		EN DESACC		T.A F.DES		TOTAL	
30 ANS ET -	15	18.07%	31	37.35%	21	25.3%	14	16.87%	2	2.41%	83	100%
31 À 35 ANS	5	10.2%	10	20.41%	13	26.53%	16	32.65%	5	10.2%	49	100%
36 À 45 ANS	20	14.29%	35	25%	26	18.57%	41	29.29%	18	12.86%	140	100%
46 ANS ET +	24	23.3%	27	26.21%	16	15.53%	26	25.24%	10	9.71%	103	100%
Total	64	17.07%	103	27.47%	76	20.27%	97	25.87%	35	9.33%	375	100%

Tableau 12 (selon le grade)

Il n'y a aucune raison de se soucier de la survivance d'un groupe ethnoculturel

χ^2 (p = .0012)

	T.A F.D A		ENACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	10	5.1%	30	15.31%	47	23.98%	87	44.39%	22	11.22%	196	100%
DIRECTEURS	1	5.56%	0	0%	1	5.56%	9	50%	7	38.89%	18	100%
LIEUTENANTS	2	3.12%	7	10.94%	8	12.5%	39	60.94%	8	12.5%	64	100%
SERGENTS	2	2.13%	5	5.32%	14	14.89%	62	65.96%	11	11.7%	94	100%
Total	15	4.03%	42	11.29%	70	18.82%	197	52.96%	48	12.9%	372	100%

Tableau 12.1 (selon le suivi des sessions de formation)

Les groupes ethnoculturels doivent tout tenter pour s'intégrer à la société québécoise

X² (p = .0053)

	T.A F.D A		EN ACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A F.DES		TOTAL	
SUIVI: OUI	191	58.05%	120	36.47%	6	1.82%	9	2.74%	3	.91%	329	100%
SUIVI: NON	21	50%	16	38.1%	5	11.9%	0	0%	0	0%	42	100%
Total	212	57.14%	136	36.66%	11	2.96%	9	2.43%	3	.81%	371	100%

Tableau 13 (selon le grade)

Les membres des groupes de la communauté noire sont trop susceptibles

X² (p = .0251)

	T.A F.D A	EN ACCORD	INCERTAIN	EN DESACC	T.A F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	74 37.95%	85 43.59%	23 11.79%	12 6.15%	1 .51%	195 100%
DIRECTEURS	3 16.67%	6 33.33%	3 16.67%	5 27.78%	1 5.56%	18 100%
LIEUTENANTS	13 20.31%	30 46.88%	10 15.62%	10 15.62%	1 1.56%	64 100%
SERGEANTS	27 28.72%	42 44.68%	15 15.96%	9 9.57%	1 1.06%	94 100%
Total	117 31.54%	163 43.94%	51 13.75%	36 9.7%	4 1.08%	371 100%

Tableau 14 (selon le grade)

Les membres des communautés noires voient du racisme partout

X² (p = .0059)

	T.A F.D A		ENACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A.F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	90	45.92%	74	37.76%	18	9.18%	10	5.1%	4	2.04%	196	100%
DIRECTEURS	5	27.78%	5	27.78%	2	11.11%	5	27.78%	1	5.56%	18	100%
LIEUTENANTS	15	23.44%	30	46.88%	10	15.62%	8	12.5%	1	1.56%	84	100%
SERGEANTS	31	32.98%	42	44.68%	13	13.83%	8	8.51%	0	0%	94	100%
Total	141	37.9%	151	40.59%	43	11.56%	31	8.33%	6	1.61%	372	100%

Tableau 15 (selon le grade)

L'expérience passée des rapports entre la police et les communautés noires offre peu de garanties d'amélioration

X² (p = .0001)

	T.A F.D A		ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A F.DES		TOTAL				
PATROUILLEURS	33	16.92%	52	26.67%	56	28.72%	49	25.13%	5	2.56%	195	100%
DIRECTEURS	0	0%	3	16.67%	2	11.11%	10	55.56%	3	16.67%	18	100%
LIEUTENANTS	2	3.12%	14	21.88%	17	26.56%	26	40.62%	5	7.81%	64	100%
SERGENTS	4	4.3%	23	24.73%	34	36.56%	30	32.26%	2	2.15%	93	100%
Total	39	10.54%	92	24.86%	109	29.46%	115	31.08%	15	4.05%	370	100%

Tableau 16 (selon le grade)

Les rapports du Service avec la communauté noire s'améliorent

X² (p = .0015)

	T.A F.D A	ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	8 4.1%	60 30.77%	80 41.03%	33 16.92%	14 7.18%	195 100%
DIRECTEURS	4 22.22%	10 55.56%	3 16.67%	1 5.56%	0 0%	18 100%
LIEUTENANTS	3 4.69%	33 51.56%	22 34.38%	4 6.25%	2 3.12%	64 100%
SERGEANTS	4 4.3%	41 44.09%	31 33.33%	15 16.13%	2 2.15%	93 100%
Total	19 5.14%	144 38.92%	136 36.76%	53 14.32%	18 4.86%	370 100%

Tableau 16.1 (selon l'âge)

Les rapports du Service avec la communauté noire s'améliorent

X² (p = .0001)

	T.A.F.D.A	ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A.F.DES	TOTAL
30 ANS ET -	1 1.2%	16 19.28%	36 43.37%	21 25.3%	9 10.84%	83 100%
31 À 35 ANS	3 6.12%	15 30.61%	20 40.82%	11 22.45%	0 0%	49 100%
36 À 45 ANS	6 4.29%	68 48.57%	44 31.43%	14 10%	8 5.71%	140 100%
46 ANS ET +	10 9.8%	45 44.12%	37 36.27%	9 8.82%	1 .98%	102 100%
Total	20 5.35%	144 38.5%	137 36.63%	55 14.71%	18 4.81%	374 100%

Tableau 17 (selon le grade)

J'ai le goût d'essayer de nouvelles approches pour améliorer mes rapports avec les groupes de la communauté noire

$\chi^2 (p = .0056)$

	T.A F.D A		ENACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	18	9.23%	83	42.56%	50	25.64%	30	15.38%	14	7.18%	195	100%
DIRECTEURS	7	38.89%	6	33.33%	4	22.22%	1	5.56%	0	0%	18	100%
LIEUTENANTS	6	9.38%	31	48.44%	16	25%	9	14.06%	2	3.12%	64	100%
SERGEANTS	3	3.23%	44	47.31%	27	29.03%	10	10.75%	9	9.68%	93	100%
Total	34	9.19%	164	44.32%	97	26.22%	50	13.51%	25	6.76%	370	100%

Tableau 18 (selon le grade)

Il est important d'éliminer le racisme dans les services

X² (p = .0528)

	T.A F.D A		EN ACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A F.DES		TOTAL
PATROUILLEURS	44	22.8%	123 63.73%	12 6.22%	9 4.66%	5	2.59%	193 100%
DIRECTEURS	12	66.67%	4 22.22%	2 11.11%	0 0%	0	0%	18 100%
LIEUTENANTS	16	25%	42 65.62%	3 4.69%	2 3.12%	1	1.56%	64 100%
SERGEANTS	23	24.47%	61 64.89%	6 6.38%	2 2.13%	2	2.13%	94 100%
Total	95	25.75%	230 62.33%	23 6.23%	13 3.52%	8	2.17%	369 100%

Tableau 19 (selon le grade)

Il est important de sensibiliser les policiers à la diversité ethnique et raciale

X² (p = .0028)

	T.A F.D A		EN ACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	37	18.97%	115	58.9%	29	14.87%	10	5.13%	4	2.05%	195	100%
DIRECTEURS	12	66.67%	6	33.33%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100%
LIEUTENANTS	18	28.12%	32	50%	9	14.06%	2	3.12%	3	4.69%	64	100%
SERGEANTS	19	20.21%	63	67.02%	8	8.51%	3	3.19%	1	1.06%	94	100%
Total	86	23.18%	216	58.22%	46	12.4%	15	4.04%	8	2.16%	371	100%

Tableau 20 (selon le grade)

Il est important d'aider la police à améliorer ses habiletés à travailler avec différents groupes ethnoculturels

X² (p = .0162)

	T.A F.D A		ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A F.DES	TOTAL
PATROUILLEURS	39	20%	111 56.92%	32 16.41%	8 4.1%	5 2.56%	195 100%
DIRECTEURS	11	61.11%	6 33.33%	1 5.56%	0 0%	0 0%	18 100%
LIEUTENANTS	15	23.44%	39 60.94%	6 9.38%	1 1.56%	3 4.69%	64 100%
SERGENTS	18	19.15%	62 65.96%	7 7.45%	3 3.19%	4 4.26%	94 100%
Total	83	22.37%	218 58.76%	46 12.4%	12 3.23%	12 3.23%	371 100%

Tableau 21 (selon l'âge)

Il est important d'aider la police à améliorer ses habiletés à travailler avec différents groupes ethnoculturels

X² (p = .0011)

	T.A.F.D.A		EN ACCORD	INCERTAIN	EN DESACC	T.A.F.DES	TOTAL
30 ANS ET -	7	8.43%	49 59.04%	19 22.89%	6 7.23%	2 2.41%	83 100%
31 À 35 ANS	12	24.49%	31 63.27%	4 8.16%	0 0%	2 4.08%	49 100%
36 À 45 ANS	31	21.99%	87 61.7%	14 9.93%	2 1.42%	7 4.96%	141 100%
46 ANS ET +	34	33.33%	52 50.98%	10 9.8%	4 3.92%	2 1.96%	102 100%
Total	84	22.4%	219 58.4%	47 12.53%	12 3.2%	13 3.47%	375 100%

Tableau 22 (selon le grade)

Il est important de garantir l'égalité d'accès à des emplois sans égard à l'origine ethnique ou raciale

X² (p = .01)

	T.A.F.D.A		EN ACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A.F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	66	33.67%	108	55.1%	15	7.65%	4	2.04%	3	1.53%	196	100%
DIRECTEURS	15	83.33%	2	11.11%	1	5.56%	0	0%	0	0%	18	100%
LIEUTENANTS	23	35.94%	34	53.12%	4	6.25%	1	1.56%	2	3.12%	64	100%
SERGEANTS	24	25.53%	61	64.89%	7	7.45%	0	0%	2	2.13%	94	100%
Total	128	34.41%	205	55.11%	27	7.26%	5	1.34%	7	1.88%	372	100%

Tableau 23 (selon le grade)

Il est important de garantir que les organisations et les institutions reflètent et respectent la diversité culturelle et raciale du Québec

X² (p = .0145)

	T.A.F.D.A		ENACCORD		INCERTAIN		ENDESACC		T.A.F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	42	21.43%	107	54.59%	27	13.78%	16	8.16%	4	2.04%	196	100%
DIRECTEURS	12	66.67%	6	33.33%	0	0%	0	0%	8	0%	18	100%
LIEUTENANTS	13	20.63%	35	55.56%	8	12.7%	6	9.52%	1	1.59%	63	100%
SERGEANTS	19	20.21%	60	63.83%	9	9.57%	4	4.26%	2	2.13%	94	100%
Total	86	23.18%	208	56.06%	44	11.86%	26	7.01%	7	1.89%	371	100%

Tableau 24 (selon le grade)

Il est important de faire plus pour intégrer les policiers de diverses origines dans le Service

X² (p = .0118)

	T.A.F.D.A		EN ACCORD		INCERTAIN		EN DESACC		T.A.F.DES		TOTAL	
PATROUILLEURS	19	9.79%	51	26.29%	58	29.9%	46	23.71%	20	10.31%	194	100%
DIRECTEURS	4	22.22%	8	44.44%	4	22.22%	1	5.56%	1	5.56%	18	100%
LIEUTENANTS	9	14.06%	28	43.75%	12	18.75%	13	20.31%	2	3.12%	64	100%
SERGEANTS	8	8.7%	45	48.91%	18	19.57%	16	17.39%	5	5.43%	92	100%
Total	40	10.87%	132	35.87%	92	25%	76	20.65%	28	7.61%	368	100%

Tableau 25 (selon l'âge)

Il est important de faire plus pour intégrer les policiers de diverses origines

X² (p = .0031)

	T.A.F.D A		ENACCORD	INCERTAIN	ENDESACC	T.A.F.DES		TOTAL
30 ANS ET -	2	2.41%	27 32.53%	26 31.33%	18 21.69%	10	12.05%	83 100%
31 À 35 ANS	3	6.25%	18 37.5%	16 33.33%	6 12.5%	5	10.42%	48 100%
36 À 45 ANS	18	12.95%	51 36.69%	27 19.42%	35 25.18%	8	5.76%	139 100%
46 ANS ET +	16	15.84%	39 38.61%	24 23.76%	17 16.83%	5	4.95%	101 100%
Total	39	10.51%	135 36.39%	93 25.07%	76 20.49%	28	7.55%	371 100%

